


**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**CENTRO SÓCIO ECONÔMICO**  
**DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL**

**APOSENTADORIA**  
**– UMA NOVA CONQUISTA NO SESC**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao Departamento de Serviço da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do Título de Assistente Social pela Acadêmica Cristie Borges, orientado pela professora Iliane Kohler.

**CRISTIE BORGES CASSETTARI SILVEIRA**

Aprovado Pelo DSS  
Em 10/07/97

  
Marly Venzoni Tristão  
Chefe do Depto. de Serviço Social  
CSE/UFSC

**Florianópolis**  
**1997**

*Dedico este trabalho a três pessoas especiais:*

*A meu pai Carlos e a minha mãe Estela, que  
contribuíram para a realização desse ideal.  
Ao meu marido Magno pelo amor, carinho e  
compreensão.*

## AGRADECIMENTOS

Ao SESC (Serviço Social do Comércio), pela oportunidade de estágio.

A todos da Seção em que estagiei, pelas idéias, incentivo e disponibilidade em vários momentos.

À professora Iliane, pela orientação, interesse e dedicação.

Aos meus pais e marido, pela oportunidade de estudo.

À todos que de alguma maneira, contribuíram para a concretização deste trabalho.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 1 – APOSENTADORIA E PREVIDÊNCIA .....</b>	<b>7</b>
1.1 Considerações sobre a aposentadoria .....	7x
1.2 Previdência social: características .....	31x
<b>CAPÍTULO 2 – PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E O SERVIÇO SOCIAL .....</b>	<b>49</b>
2.1 Histórico e implantação do Projeto Pré-aposentadoria no SESC .....	49
2.2 Análise da pesquisa de opiniões .....	57
2.3 Pensando sobre a aposentadoria: experiência e proposição .....	67x
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>88</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>92</b>

## INTRODUÇÃO

Este trabalho foi concretizado a partir de nossa experiência de estágio, desenvolvido no SESC (Serviço Social do Comércio), no período de março de 1996 a julho de 1997.

Tal período de prática profissional propiciou-me uma compreensão a respeito da aposentadoria e suas conseqüências para o aposentado e seus familiares.

A temática da aposentadoria é compreendida no presente trabalho como um direito do cidadão. 'Todo trabalhador contribui por um longo período da sua existência para o desenvolvimento da sociedade. Para muitos, a aposentadoria é um prêmio justo, mas muitas vezes, não é justo o que fazem com o trabalhador que passa a usufruir da aposentadoria. "A aposentadoria foi instituída para garantir ao trabalhador um direito social conquistado pelos anos de trabalho realizados." Esta expectativa otimista nem sempre se concretiza e muitas vezes torna-se até frustrante. Neste sentido, profissionais vinculados à luta e garantia de direitos sociais vislumbram que, usufruir do direito à aposentadoria na sociedade capitalista requer uma preparação daqueles sujeitos que se aproximam deste momento de suas existências. '

Neste trabalho, tentamos sistematizar, através de uma descrição processual, a trajetória de ações sócio-educativas na temática da aposentadoria desenvolvidas no SESC, no período de 1992 – 1997.

Assim, no primeiro capítulo, busco brevemente situar a temática da aposentadoria e suas relações com a previdência pública/privada, mais especificamente, aquela desenvolvida pelo Sistema Previdenciário do SESC – a PREVISC (Sociedade da Previdência Complementar do Sistema Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina).

No segundo capítulo, tentamos detalhar o processo histórico e metodológico das ações realizadas junto aos sujeitos em fase de pré-aposentadoria.

Ao revisitarmos a nossa trajetória de estagiária do curso de Serviço Social junto às ações desenvolvidas na temática da aposentadoria consolidamos nossa convicção quanto à necessidade de prosseguimento e sustentação destas ações em uma perspectiva sócio-educativa junto aos diferentes segmentos de trabalhadores, ao depararem-se com questões existenciais, culturais, econômicas e profissionais singulares no necessário período de transição que lhes coloca as suas condições de trabalhadores ativos para trabalhadores inativos, no contexto das relações de produção.

Esperamos que este trabalho contribua de alguma forma para outros estudos, troca de saberes e crescimento profissional, gerando reflexões e ações não só no âmbito do Serviço Social, mas também, para os demais segmentos profissionais comprometidos com proposições geradoras de qualidade de vida e cidadania aos trabalhadores.

# CAPÍTULO 1

## APOSENTADORIA E PREVIDÊNCIA

### 1.1 Considerações sobre aposentadoria

Atualmente no Brasil e no mundo ocorre um fenômeno notável da nossa época: o aumento expressivo da população idosa. Cresce consideravelmente a expectativa de vida, chegando a mais de 70% no sul do Brasil.

Terá a sociedade condições de assumir e oferecer condições dignas a essa população considerada não produtiva? Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a nível de Brasil no ano de 1995, a população economicamente ativa atingiu um percentual de 61,30% da população, e a não ativa de 38,70% da população total do Brasil.

Os 22,60% da população inativa constituem-se em sujeitos, necessariamente incluídos no contexto da Seguridade Social, mais especificamente na previdência, onde o tema da aposentadoria tem sua concepção e legislação definidas.

A aposentadoria é um meio legítimo e legal de afastar o indivíduo do trabalho profissional.

A princípio, a aposentadoria surge ao indivíduo para recompensar o período operativo ou produtivo, compensar o desgaste e a dedicação ao

trabalho. Surge para garantir uma velhice com dignidade e segurança. Na verdade, isso nem sempre acontece e o período da aposentadoria torna-se rejeitado e até temido. E não é para menos, pois o termo quando procurado em dicionário revela: “estado de inatividade de funcionário, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento”; “pôr de parte, de lado”; “dar pouso”; “tomar aposento”.

Estes termos são criações dos próprios homens e mulheres que os vivenciam de acordo com os significados culturais que cada um atribui, ou seja, faz parte da sua visão de mundo construída ao longo do seu processo de existência.

Mais além da explicação do dicionário, a aposentadoria confere um princípio de identidade. Uma mudança, uma criação que se concretiza em um novo papel social no qual o homem e a mulher irão atuar. Uma redefinição do ciclo de vida, fazendo parte do desenvolvimento humano integral, resultado dinâmico de um processo vital global de uma vida e durante o qual o indivíduo se modifica incessantemente.

Sócio-politicamente o direito a aposentadoria é uma importante conquista da classe trabalhadora, fruto de grandes lutas operárias.

A maioria dos trabalhadores brasileiros que sobrevivem com um salário indigno (salário mínimo atual R\$ 120,00), lutam para se manterem vivos e desejam alcançar a aposentadoria. As longas e cruéis jornadas de trabalho, acrescidas de longas e contínuas horas extras, a venda de suas folgas e de suas



férias por dinheiro, em algumas áreas de trabalho, vão exaurindo suas forças. Com este ritmo de trabalho, o operário chega ao final da atividade produtiva (quando consegue chegar), com um esgotamento físico e mental, com forte *stress* causado pelo trânsito, pelo transporte, pela deficiente alimentação e pelas precárias condições de vida, isto quando nenhuma doença ou acidente não o incapacita para o trabalho e antecipa sua Aposentadoria. Neste cenário,

*A aposentadoria não é tudo, mas é indispensável para garantir o lado material e uma sobrevivência digna. Aqueles que precocemente dela necessitam usufruir e àqueles que alcançam dentro da legislação vigente (Melo, 1995, p. 25).*

A aposentadoria não é apenas uma preocupação pessoal individual, mas essencialmente uma questão social. É de responsabilidade do Estado de governantes, e de aposentados do presente e do futuro.

Assim posto, e repensando a Aposentadoria como questão social, o que buscamos é o reconhecimento da dignidade humana da condição de cidadã. Um modo de, na meia-idade, na velhice, enquanto ainda é tempo, recuperar não o tempo perdido, mas a qualidade do tempo presente.

É certo que a pessoa ao aproximar-se da Aposentadoria, pode ter certo receio, algumas interrogações, porque vai enfrentar outra realidade ainda desconhecida e por muitos mistificada. Os preconceitos e mitos são inúmeros. Um desses mitos é o que afirma que a Aposentadoria é igual a **velhice**, ou **sinônimo de velhice**. Afirmção equivocada, pois a velhice como uma das fases da existência humana, poderá ainda melhor ser usufruída pelas de horas

livres que se supõe serem possíveis na condição de aposentado. Para muitos, torna-se um período de socialização do seu saber profissional com ousadia, criatividade e competência.

Outro mito é aquele no qual a aposentadoria implica em **perda de identidade** – o profissional, muitas vezes toma lugar do ser humano e se torna conhecido como: o Sr. Gerente, o Fiscal, o Sr. Comandante, o Diretor. A pessoa é identificada sócio-afetivamente com a função. Afastada desta, sente-se desconhecido, desempregado e tem dificuldade de encontrar o seu próprio eu, o seu nome e até mesmo o seu espaço. Voltar a ser o homem, a mulher, o cidadão, depois de ter ocupado, na vida ativa, cargos muitos deles com altos status sócio-econômico, o que exige uma adaptação que não raro transforma-se num cruel desafio ao sujeito que assim se constituem nas suas relações de trabalho e sócio-afetivas.

Outra realidade conhecida é o chamado **tempo vazio** – nada mais angustiante do que esperar, esperar e esperar sem saber o que, para que, quando. O período da aposentadoria, para alguns, representa o dramático problema do tempo, o de não saber o que fazer com ele. O tédio é o único refúgio, perde-se a motivação, a pessoa se anula e vive na mais lamentável solidão. Ao invés de fazer uso criativo destes preciosos momentos que são dados “gratuitamente”, muitos ficam com dificuldades de se apropriarem do direito ao ócio<sup>1</sup> e ficam de mal com a vida.

---

<sup>1</sup> No presente trabalho a palavra ócio é compreendida como descanso do trabalho, repouso, lazer, ocupação suave. (Ver dicionário aurélio).

Outro aspecto levantado é o que se refere ao **mito da inutilidade** – há quem pense que ao aposentar-se a pessoa passa a um estágio de decadência onde não tem nenhuma utilidade. Que “já deu tudo o que tinha para dar”. Absolutamente errado. A pessoa não vive apenas para o trabalho, para produzir bens de consumo, para se desgastar em serviços rotineiros. O ser humano é mais que operador de máquinas ou de trabalhos braçais.

Geralmente, a pessoa não se sente bem quando tem a sensação de inutilidade e desocupação, ainda mais quando um dos mitos atravessam a concepção de aposentadoria que se apresenta, isto é: ser um período da vida que gera dependência e peso para familiares e a sociedade. Face a estas concepções limitadoras da condição de sujeito – aposentado, torna-se inevitável propor ações sócio-educadoras para que este momento da vida possa ser compreendido e ser reconhecido pela sociedade e o sujeito – aposentado enquanto tal ter novos projetos de vida arquitetados para usufruir, o tempo que a vida lhe der e as oportunidades boas que surgirem.

Algumas pessoas relacionam a **aposentadoria a alienação** – a pessoa é um ser em construção, sempre há o que fazer, o que aprender, o que melhorar. Na vida não há espaço para desperdício, por isso é necessário o desejo de se atualizar e se aprimorar.

Para se alienar não é preciso fazer muito esforço basta parar no tempo e no espaço. O mundo é dinâmico e evolutivo, o fato de parar já retroage, porque o mundo vai enfrente e o supera.

É muito freqüente ouvir que o aposentado é superado, alienado e já está “esclerosado”. Porém o fato de já ter cumprido com a sua jornada de trabalho não significa que tenha desaparecido do mundo e da vida. A experiência e a sabedoria acumulada através dos anos não podem ser desperdiçadas e nem desconhecidas, mesmo que na sociedade atual onde o descartável, o consumo, o imediatismo buscam através das mais diferentes formas de expressão negá-las.

Há, de certa forma quem relacione **aposentadoria à improdutividade**. Esta concepção na sociedade capitalista, tem sua dose de verdade.

Neste contexto, onde o trabalho é um fator absoluto, ser considerada uma pessoa improdutiva fomenta crises que quase sempre levam à depressão, à aditivos, em situações que se agravam sem um devido tratamento, à morte.

Quando o homem é avaliado pelo que produz, pelo que faz, e não pelo que é na sua essência humana, é evidente que a chegada da aposentadoria agrava ainda mais essa visão.

A condição de aposentado ou pensionista pode levar à impressão de que se é inútil, um peso para a família, e para a sociedade e para o governo. A pessoa nesta situação, por muitas vezes, identifica-se com aquilo que é avaliado como inútil, peso para seu grupo familiar, à sociedade e ao Estado. Apaga da sua memória, que durante a sua vida profissionalmente ativa, contribuiu com seu trabalho, suas idéias, suas cooperações, muitas vezes

exaurindo-se sendo atingido por profundo stress. Contribuiu para a previdência, constituindo-se a aposentadoria, a justa retribuição do seu contributo. Se as economias da Previdência foram desviadas para obras como Brasília, Itaipu, dívida externa e corrupção isso não é culpa do aposentado.

Neste contexto, criam uma caricatura da situação para iludir a Nação dizendo que um trabalhador ativo tem que carregar o ônus do pagamento à um aposentado, quando na verdade este já contribuiu para usufruir da sua condição de aposentado com segurança e dignidade. A aposentadoria é a extensão do direito universal do trabalhador e desse direito ele não deve abrir mão por nenhum motivo (Melo, 1995, p. 33).

Os mitos são forças também produzidas pelo inconsciente que formam o pensamento social (Melo, 1995, p.33).

Há pessoas que inadvertidamente empregam os termos aposentadoria e inatividade como sinônimos e dão-lhes as mesmas atribuições. Ser aposentado, para muitos já é penoso, mais ainda o será se chamado de inativo.

Os aposentados para muitos são condenados a viverem em seus aposentos, de chinelos, e pior ainda, se possível calados, sem autonomia, subalternizados.

Mas sem atividade e sem convívio ninguém vive. Esta contradição é que viabiliza a busca incessante de ser ela mesma alterada nela mesma.

A compreensão que se tem das fases da vida, especialmente da velhice reflete na compreensão da aposentadoria. Quem aceita e compreende as

contingências da vida e busca superar as dificuldades, também enfrenta com naturalidade, certa tranquilidade mais este novo momento. Tem-se observado, quem não aceita a si mesmo, não está satisfeito, reclama do trabalho, das chefias, do ambiente, dos relacionamentos com os colegas de trabalho, dos ônibus, do seu grupo familiar, dos governos, etc, transfere para sua vida de aposentado ou aposentada estas várias questões. A condição de aposentado quase sempre vivida quando o processo de envelhecimento se acentua, traz consigo a história de vida da pessoa.

A forma pela qual a aposentadoria vai ser sentida depende de um conjunto de fatores: a maneira mais ou menos brusca pela qual ocorre, os sucessos ou insucessos profissionais, a estrutura familiar, o relacionamento social, as condições de saúde, enfim, a trajetória histórica das várias relações que cada pessoa, foi capaz e teve condições de construir e seguir construindo.

Outro preconceito presente na nossa cultura, é aquele que valoriza o jovem e o associa à produção e desvaloriza os mais velhos, associando-os a idéia de superado, obsoleto, inadequado.

Mota (1981) em “Caderno da Terceira Idade” faz uma comparação interessante e clara sobre as perspectiva do jovem sobre o trabalho e a pessoa idosa já aposentada.

*As perspectivas de vida do jovem que ingressa no mercado de Trabalho talvez sejam mais resinhas do que as entrevistas pelo homem de meia idade que se prepara para dele sair. Se o jovem tem um longo futuro à sua frente e deseja entrar para o grupo de adultos, o futuro do aposentado é curto e a ele repugna a*

*idéia de ingressar no grupo de idosos, o jovem vai ao encontro da vida, o aposentado foge à perspectiva da morte.*

O jovem vive com expectativa o período da vida no qual acontece a vida profissional. O primeiro emprego. Quer tornar-se independente financeiramente; quer sentir-se capaz de prover sua própria subsistência, desenvolver seus talentos e manter assim a sua autonomia, enquanto o aposentado ou aposentada caminha na direção oposta.

A aposentadoria é vista como um declínio. O aposentado sente-se ameaçado em seu *status* face as rupturas na sua trajetória profissional.

Para o jovem é um passo à frente. O trabalho é visto como uma ascensão, promete segurança, surge uma nova carreira, recebe ajuda para se adaptar e produzir bem, produzir o máximo.

Para o aposentado ou aposentada, o término de carreira é uma perda, para alguns e algumas é a morte social. Ele e ela sentem pressão para deixar o mercado de trabalho e abrir vagas para os mais moços.

O ingressante tem a possibilidade de melhorar o seu salário, sempre tem a esperança por uma melhor qualidade de vida.

Para o aposentado a tendência é diminuir a receita e aumentar as despesas com a sua própria saúde: remédios, fisioterapias, hospitalização, etc.

Os jovens passam a pertencer a um novo grupo social, ampliam as suas relações, fazem amigos, freqüentam. Surgem novas perspectivas de lazer e de prazer.

Para o aposentado ocorre a perda de papéis e de *status*. Na sociedade capitalista em vários segmentos sociais cessa o reconhecimento e o respeito. Caso não tenha feito seu “pé de meia”, não o fará com o valor diminuto da sua aposentadoria ou pensão e vários passam longos anos das suas vidas nos asilos, recebendo atenção sócio – econômica – afetiva não mais daqueles pertencentes às suas raízes familiares e de outros grupos sociais que efetivamente marcam sua história.

Nesse breve paralelo nós podemos ver que a situação do ingressante no mundo do trabalho e o que dele se afasta são os dois lados da mesma moeda, para uns, esperança e perspectivas de progresso, para outros, a saudade e outras expectativas com relação ao novo mundo a enfrentar.

Inclui-se, assim, não somente os grandes obstáculos constituídos nas relações sociais e afetivas mas, principalmente, as possibilidades quando é hora de aposentar-se. É mais um significativo passo na vida do trabalhador. Pois é preciso aprender a compreender e alterar as situações de aflição, de angústia, de preconceito descritos anteriormente e também, aceitar, como muitos o fazem, como um período da vida que significa libertação, uma possibilidade de fazer novas experiências gratificantes, ocasião de aprimoramento pessoal-social e oportunidades de atividades variadas. A pessoa não pode fazer do trabalho o seu único objetivo. É fundamental seguir vivendo os encantos e desencantos de cada fase da sua existência.



Quando é mesmo um problema o ato de aposentar-se? Estudos sobre o assunto e, principalmente depoimentos veiculados na imprensa falada e escrita nos mostram que torna-se um ato difícil para a pessoa quando é pressionada a interromper sua atividade.

Quando não tem alternativa, como é o caso da maioria dos trabalhadores brasileiros, vinculados ao serviço público – municipal, estadual, federal. Pois, no setor privado alguns segmentos profissionais conseguem ser reempregados, mesmo com as atuais restrições do mercado (idade, direitos trabalhistas, salário). Esta possibilidade para o setor público não de todo impossível. Muitos seguem oferecendo serviços na área de sua formação profissional nos âmbitos da consultoria e assessoria. É ainda, problema, quando o sujeito ao longo da sua existência olhou para a questão da aposentadoria negando-a ou considerando-a como uma questão não pertinente ao seu cotidiano de trabalhador.

Outro aspecto da vida de quem vai aposentar-se é a questão da saúde, que, geralmente, já manifesta fragilidades e que passa a exigir cuidados especiais dos serviços de saúde. Quando há dificuldades de assimilar a condição de aposentado, as fragilidades se aguçam.

Outro ponto relevante que nos tem chamado atenção é quando o ambiente, familiar do aposentado lhe é hostil.

Há aposentados e aposentadas que tem grande dificuldade de voltar para casa e se reintegrar no âmbito familiar. Para muitos, é pela primeira vez

que se deparam com o cotidiano das tarefas domésticas, as várias demandas para manutenção da casa, quase sempre assumida pela mulher e ou pelos empregados ou empregadas domésticas. Não somente, como já mostramos anteriormente o desafio é lidar com os outros horários, outras formas de ocupação, e de convívio. Daí a necessidade de criar laços afetivos com seus amigos de verdade.

A sociedade também é responsável pelo bem estar do aposentado, respeitando os seus direitos após o cumprimento de seus deveres. Para isso não pode negar a participação do aposentado e aposentada nas lutas por uma vida digna e com segurança do seus direitos adquiridos.

A hora da aposentadoria deverá ser um momento de conquista e não de derrota para o trabalhador que agora faz jus ao descanso remunerado e uma vida digna e saudável.

Ao chegar o período da aposentadoria o homem, normalmente encontra-se na meia idade, ou seja, entre 45 a 60 anos, fase muitas vezes tumultuada, de instabilidade emocional, de mudanças físicas e intelectuais, isto é, o envelhecimento

A mulher a partir dos 35 anos começa a sentir que já não é mais jovem, aparecem os primeiros fios de cabelos brancos, as primeiras rugas e os primeiros temores. Começa aí a chamada “idade crítica”, começando pela menopausa e se agravando com a saída dos filhos, casadas ou não, com a chegada dos netos, a diminuição dos papéis sociais.

As crises individuais são freqüentes, porém na adolescência e na meia idade elas se intensificam pelas transformações de ordem orgânica, psicológica e social.

Outra questão de relevância é que a terceira idade está vinculada à aposentadoria. Aos 60 anos todo cidadão tem direito compulsório à aposentadoria.

No Brasil, em sua maioria, os idosos são representados pelo sexo feminino. A perda do companheiro é evidentemente uma situação que aumenta e se agrava com o avanço da idade. A **viuvez** é também uma característica da população aposentada e idosa, especialmente viuvez feminina. Os fatores que influenciam este quadro é que os homens ao casarem são mais velhos do que as mulheres e geralmente morrem antes. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), mostraremos a tabela à seguir.

**Tabela 1 – Índice de mortalidade**

<b>BRASIL – Óbitos por ano de ocorrência (dados de 1994)</b>		
<b>Adultos</b>	<b>Taxa de Mortalidade (por Milhões)</b>	<b>Taxa de Mortalidade (%)</b>
Homens	542.425	59,47%
Mulheres	369.685	40,53%

Esta realidade também deve ser objeto da família e da sociedade, antes e durante a aposentadoria, no contexto das políticas públicas, em especial, as da Seguridade Social (assistência, saúde, previdência).

➤ / No contexto da ordem econômica a aposentadoria é um assunto polêmico. O aposentado muitas vezes, passa a receber salário fixo, sem vantagens, bonificações comissões ou horas extras. Isto faz com que a grande maioria passe a reduzir seus padrões de qualidade de vida face as perdas salariais.

Raramente encontramos alguém satisfeito com o valor monetário da sua aposentadoria. A não ser aqueles que não recebiam mensalmente um salário, como é o caso dos agricultores, das donas de casa. Para estes, a aposentadoria é um prêmio.

Na verdade, a não consolidação do Estado-de-bem-estar no mundo capitalista faz com que os trabalhadores retirados do processo produtivo via aposentadoria, freqüentemente não podem usufruir do direito por eles conquistados: viver exclusivamente do benefício previdenciário recebido, sem que seja necessário continuar trabalhando. Muitas vezes, há quem precise voltar a própria empresa em condições inferiores aquela que ocupava, como trabalhador de segunda classe ou tendo de procurar outro emprego.

Assim, para o aposentado, aquilo que deveria representar um período de tranquilidade em sua vida, transforma-se em insegurança, incertezas e de sérias privações. Isso pode ser agravado pela necessidade de medicamentos e até hospitalização.

A pessoa na condição de pré-aposentadoria deve avaliar a possibilidade de preparar-se para o exercício de uma segunda ocupação.

A segunda ocupação não é um mero passatempo, mas deverá ter sentido para a pessoa e também alguma utilidade social.

Deve ter significado real e não apenas para constar, deve ser atrativo pessoal, para que não seja um peso, mas sim uma realização sob o ponto de vista de competência e de interação social.

O ideal nessa fase, é um trabalho ameno, sem horário fixo, sem normas rígidas, sem hierarquia inquebrantável para que não tolha a liberdade e a espontaneidade. Bom também é aquilo que desafia a criatividade e utiliza todos os recursos pessoais e coletivos. Cada um usando a sua criatividade, pode viver prazerosamente fazendo o que pode, o que gosta, e o que lhe torna útil.

O trabalho, ocupa um inegável espaço na existência humana, continua sendo essencial na vida de grande maioria dos aposentados. Mas, aposentar-se do trabalho ou da vida profissional não significa aposentar-se da vida. O trabalho é a forma mais garantida de manter a atividade do ser humano até porque não é individual, isolado, mas essencialmente social, mas podem ser criados outras formas de convivências que sustentem essa perspectiva.

Após anos de trabalho, eis que a pessoa sente-se alijado do contexto social, dispensado de suas tarefas funcionais. O isolamento do aposentado favorece a perda das capacidades intelectuais e a conseqüente desatualização em relação ao próprio mundo. Com essa perspectiva ele sente-se desvalorizado e desprotegido socialmente.

Apesar das expectativas perversas embutidas em termos e ações aparentemente ingênuas, o mundo atual contrasta mudanças óbvias se comparadas com os de um século atrás, quando se firmaram os direitos à aposentadoria. Hoje as pessoas, ao se aposentarem, às vezes nem mesmo incluem-se na terceira idade. Além de uma maior expectativa de vida, agora existe uma gama de atividades que podem ser feitas e que jamais foram imaginadas em épocas passadas.

O desejo de compartilhar é inerente ao ser humano. Por isso em qualquer idade, a pessoa quer compartilhar suas experiências e suas aspirações.

Nesse campo a pessoa quase sempre tem condições de passar para os demais as suas vivências.

A vida é cheia de surpresas e por muitas vezes surgem as mais profundas interrogações. Cada instante da existência apresenta seus mistérios e busca-se respostas ou lúcidas explicações.

A aposentadoria oferece dupla situação, o que depende de como a pessoa viveu e vive o seu trajeto de construir-se como ser humano e o seu ser profissional. Depende da visão de mundo, das experiências negativas ou positivas que tenha vivenciado e da possibilidade para superar os obstáculos que não apenas a aposentadoria, mas a própria vida se encarrega de mostrar e desafiar.

Algumas pessoas já nos primeiros anos de trabalho pensam no dia em que sua aposentadoria chegará. Outros, são surpreendidos mesmo após aos 35 anos de efetivo trabalho.

Os otimistas esperam o momento de ter todo o tempo à sua disposição para fazer aquilo que sempre tiveram vontade, mas nunca conseguiram pelos compromissos com o serviço, com a manutenção da família e horários saturados. Abdicar de desejos justos por falta de tempo, apresenta sempre uma certa frustração.

Segundo Chaui (1995, p. 412) a concepção de trabalho desenvolvida no mundo capitalista é historicamente marcada pela idéia de que:

*Os seres humanos são produtores: são o que produzem e são como produzem. A produção das condições materiais e intelectuais da existência não são escolhidas livremente pelos seres humanos, mas estão dadas objetivamente, independentemente de nossa vontade.*

*A produção material e intelectual da existência humana depende de condições naturais (ao meio ambiente e as biológicas da espécie humana) e da procriação. Está não apenas um dado biológico (a diferença sexual necessária para a produção), mas já é o social, pois decorre de maneira como se dá o intercâmbio e a cooperação entre os humanos e de modo como é simbolizado psicologicamente e culturalmente a diferença dos sexos. Por seu turno, a maneira como os humanos interpretam e realizam a diferença sexual determina o modo como farão a divisão social do trabalho, distinguindo trabalhos masculinos, femininos, infantis e de velhice.*

Uma das vantagens, advindas da aposentadoria, é a liberdade que a pessoa aposentado dispõe para escolher aquilo que mais lhe aprouver, tanto para fazer como para deixar de fazer.

A liberdade é uma prerrogativa do ser humano. Usá-la adequadamente é a sua própria afirmação enquanto pessoa. Saber optar pelo mais apazível, mais útil e mais salutar nem sempre é tarefa fácil, mas é saborosa.

De uma liberdade decorre a autonomia, ou não? Sem liberdade não há autonomia, mas esta supõe algo a mais, supõe a independência e autonomia econômica, física e mental.

As desvantagens da aposentadoria decorrem muitas vezes, da fase da vida em que a pessoa se encontra.

É difícil encontrar pessoas que admitam tranqüilamente que estão curtindo o seu tempo, o seu descanso, o seu lazer. Sua mente não admite pensar que não está fazendo nada de útil.

Entretanto, abandonar antigos papéis, desempenhar com eficiência os novos que surgem é uma tarefa saudável, podendo alterar os já conhecidos.

Um dos aspectos importantes na aposentadoria é o lazer. Cumprida a missão profissional, o tempo disponível deve ser utilizado de maneira racional, interessante e consciente.

O lazer é o melhor caminho para manter o aposentado num ritmo ativo e prazeroso, exercitando o seu corpo, a sua mente e desenvolvendo a sua afetividade. Estimula o encontro com novas companhias, favorece o relacionamento e motiva a participação criativa. Proporciona crescimento pessoal, aperfeiçoamento e atualização, resultando em bem estar coletivo.



O ser humano é, por natureza, um ser social. Em nenhuma idade consegue viver sem a presença, a ajuda e a força solidária de seus semelhantes.

Por tudo isso é que o aposentado precisa participar da vida com todo o seu dinamismo.

Hoje é freqüente encontrar grupos que se reúnem com objetivos bem definidos: para cantar, para dançar, para fazer teatro, para confeccionar artesanato, para viajar ou para fazer um pouco de tudo ou de tudo um pouco.

Por estes vários fatores mencionados neste trabalho é que o Serviço Social propõe e realiza ações voltadas à **preparação para aposentadoria**.

Ações nesta área são relativamente recentes. Surgem associadas às ações relacionadas a problemática da terceira idade.

O quadro que esboçamos anteriormente é resultado de observações participantes do que ocorria com os recém aposentados. Surgem as preocupações de não deixá-lo sem preparo para continuar vivendo com dignidade e altruísmo.

*Na França a Companhia 'Air France' percebeu que seus aviadores não viviam, em média, além de 2 anos após a aposentadoria. Morriam inexplicavelmente. Isso motivou a Cia Aérea a começar um trabalho de preparação para estes viverem sua aposentadoria, e o resultado foi visivelmente positivo (Melo, 1995, p. 121).*

Essa preparação é de fundamental importância e deve ser uma preocupação não apenas das empresas e do poder público, mas do próprio

aposentado que deve buscá-la com insistência, para que seu futuro seja mais tranquilo e compensador.

A preparação no sentido de tomada de consciência, alguns preferem o termo reflexão a qual consiste na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando conflitos emergentes. Enfim, ensinar que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim de uma carreira.

Quando uma pessoa está na eminência da aposentadoria normalmente entre os 40 e 50 anos uma fase da vida que geralmente vem acompanhada de uma série de instabilidades afetivas e sociais, surge mais essa questão a ser assimilada e assumida. É um momento de expectativa para um novo estágio da existência. Essas expectativas, às vezes, estão sob a ótica de experiências negativas de outros colegas, amigos e parentes. Nem sempre a pessoa sabe como planejar o seu futuro e essas referências não lhe servem pela sua peculiaridade, pelas suas particularidades enquanto ser humano com uma identidade própria, sua história, sua visão de mundo.

Alguns aspiram ardentemente o momento de libertar-se dos compromissos de horários, exigências como a produtividade, reuniões e demonstração de resultados esperados pelos demais, entre outros.

Outros receiam esses instantes como uma ameaça a sua estabilidade econômica-social, pela perda de *status*, ou mesmo psicossocial. E, quando podem, prorrogam o seu pedido para o ano seguinte.

Ao deixar o mundo do trabalho a pessoa deve estar criando condições de redimensionar a sua perspectiva de vida e do mundo, pela participação em atividades diversas que lhe permitam incorporar novas ocupações, papéis e significados, conferindo-lhes um sentido novo à sua vida e o contributo à sua família e à sua comunidade.

As mudanças no perfil psico-social-econômico-cultural e político dos indivíduos que se aposentam só ocorrerão se os mitos criados pela sociedade forem vencidos, a partir de um processo de educação permanente, que se consubstancia na preparação para a aposentadoria. É importante lembrar que não é viver muito, mas sim viver bem até o fim. Uma boa preparação psicológica pode evitar, ou ao menos minimizar, os traumas da aposentadoria.

Certamente muitos aposentados viveriam bem melhor se tivessem tido uma orientação sobre as alternativas para uma vida mais saudável e participativa, pós o seu tempo de vida operativo.

A aposentadoria é a fase de retornar os projetos parados, ou não, os sonhos abdicados. É a hora de retomar um ritmo de vida distanciado dos aceleramentos dos horários, prazos e buscar reinventar o seu mundo, agora com calma e alegria. É tempo de avaliações e muitas vezes passar a realizar atividades que durante sua vida de trabalho não tiveram como fazê-lo.

A preparação é sempre salutar, pode constituir-se em uma terapia, criando-se assim, boas expectativas para o aproveitamento real do período da vida como aposentado. Esse aproveitamento está condicionado a um

programa especial que lhe permita adquirir ou manter um bom nível de saúde física e mental, bem como prolongá-lo o mais possível controlando a alimentação, o repouso, atividades físicas, higiene mental e lazer.

É neste sentido que a nossa experiência como estagiária do SESC vai encontrar no Programa de Preparação para Aposentadoria um conjunto de ações ou de projetos que visem informar o pré-aposentado sobre o futuro estilo de vida que o aguarda no que diz respeito à sua pessoa e a seu relacionamento com a família e sociedade, com o objetivo de criar boas expectativas para a fase da aposentadoria com sentido, competência e esperança.

Os objetivos do Programa de Preparação para Aposentadoria devem voltar-se para ajudar o aposentado a refletir, debater e descobrir alternativas que deverá ter para usufruir com prazer e bem estar, o que a vida lhe pode oferecer e para dar orientações sobre o encaminhamento, no momento mais oportuno, do pedido de aposentadoria – aspectos legais, documentos.

Tornar acessível ao aposentado, o leque de opções, de atividades, de trabalhos e de grupos que podem dar sentido e tornar substancial sua aposentadoria.

A aposentadoria pode tornar-se uma opção para viver a dignidade humana ou pode tornar-se uma fatalidade muito desagradável. A diferença entre estas duas situações reside fundamentalmente na compreensão que os

aposentados têm das oportunidades dos cuidados e das virtudes que advém deste período da vida humana.

O homem é um ser de relação, tem seus limites e suas potencialidades, tem o que oferecer, mas também tem as suas carências. O ideal é que a pessoa pudesse chegar à aposentadoria quase sempre vivenciando a terceira idade em condições de: **Liberdade** – fazer aquilo que pode, que gosto, e com alegria. **Criatividade** – discernimento com critérios e valores mais perenes, sabendo o que é possível, viável e melhor. Combater os aspectos negativos da aposentadoria e usufruir os benefícios. **Temporalidade** – espaço da vida, viver o seu tempo presente e não o passado. **Transcendência** – o ser humano deve ir além do visível, do sensível, do material e do pragmático. **Atividade e Criatividade** – o homem é um ser ativo e criativo. Deve expressar o seu próprio e suas habilidades. **Participação** – utilizando bem o seu tempo de maneira criativa e prazerosa, o aposentado pode partilhar suas experiências e sua vida de modo positivo, tornando-se assim útil e valorizado.

Para que estas categorias sejam uma realidade, e não apenas um sonho, a qualidade de vida, e educação e o idealismo ajudarão para que a condição de pessoa aposentada e em processo de envelhecimento seja natural e com os direitos sociais e familiares atendidos.

Ter a chance de chegar a aposentadoria com saúde, lucidez e dinamismo é, realmente uma oportunidade da existência. É também uma responsabilidade pelo privilégio de tão poucos.

O momento da aposentadoria é um bom tempo para se fazer uma avaliação da vida, questionando o que se fez, o que se deixou de fazer e o que se gostaria de ainda realizar. Se o trabalho era o único fator que dava sentido a vida, sem ele a vida pode tornar-se vazia e inexpressiva. Daí a necessidade de fazer novos projetos de estabelecer outras metas para ir em busca de sonhos não realizados por falta de tempo ou de condições.

Já dissera alguém: *A vida termina na proporção que não se tem mais objetivos fortes a concretizar. Realmente quem não alimenta idéias ou sonhos, já morreu.*

O Projeto de Preparação para Aposentadoria ajuda a elaborar esse projeto que vai encontrar desafios a cada dia para a sua concretização. Sempre é tempo de reprogramar ou recomeçar a vida.

Ao concluir a fase do trabalho produtivo – que trabalhou para os outros agora é hora de planejar o trabalho com os outros e deve visar a sua realização e o seu bem estar. Ser o arquiteto da sua própria construção, uma vez que o ser humano é um ser inacabado e pode “crescer” sempre.

O novo projeto de vida deve levar em conta todas as disponibilidades e as limitações naturais e próprias de cada um. Deve ter utopias, mas não demasiadamente altas e inatingíveis para não se frustrar com aspirações inacessíveis, pelo tempo e circunstâncias.

Nesse particular é possível ser realista, criativo e idealista para novos avanços e conquistas.

Há um leque diverso de opções e a pessoa aposentada pode resgatar todo o seu potencial até então inexplorado por impedimentos ou por falta de motivação. Exercitar novas habilidades e experimentar outras atividades. Não se privar das oportunidades que a vida apresenta e nem abdicar de boas e alegres companhias.

Investir em si mesmo é uma boa alternativa para quem já investiu tanto nos outros.

Não há limites para o crescimento pessoal e nem impecilhos para novos relacionamentos, desde que a pessoa esteja aberta e se disponha a progredir e a intercambiar.

No próximo item tentaremos expor algumas questões sobre previdência e que viabilizam a consolidação dos direitos do aposentado e devem ser conhecidos, divulgados na fase da pré-aposentadoria.

## **1.2 Previdência social: características**

A previdência nasce e se desenvolve no mundo, como resposta a um estado de necessidade social caracterizado pelas desigualdades e injustiças, oriundas principalmente, da expansão do Capitalismo Industrial dos séculos XVIII e XIX, e da primeira e segunda guerras mundiais no século XX (Silva, 1995).

Aos poucos, a Previdência Social, torna-se uma política social de suma importância para os trabalhadores.

Nos países desenvolvidos, constitui-se um direito de proteção social para seus trabalhadores e seus dependentes nas situações de doenças, proteção à maternidade, desempenho e na última fase de suas existências, quando já não atuam no mercado de trabalho.

A explosão das caixas de Aposentadorias e Pensão e a preocupação em legislar na área dos direitos sociais, sobretudo os previdenciários, estão intimamente ligados ao momento político do país. Os anos 20 trouxeram grande insatisfação à classe média.

A não participação desse setor no aparelho governamental e a crise econômica que se acentuava, explicam essa insatisfação. Os setores organizados pressionaram muito os patrões e o Estado. O movimento sindical se expandiu, os artistas plásticos, os escritores, os músicos e os intelectuais da época organizaram manifestações de contestação ao modelo econômico e público vigente, sob comando e controle das oligarquias agrárias (Silva, 1995).

Esse período marca ainda, o início da industrialização do país e, conseqüentemente, o momento em que a produção da Vida Social assentou-se mais no trabalho assalariado, fruto de uma mudança no sistema de produção, antes basicamente agro-exportador, agora mais industrial e voltado para mercado interno (Silva, 1995, p. 35).



O novo cenário cria um trabalhador mais desprotegido, entretanto mais crítico e consciente de seus direitos, tornando a questão da proteção social emergente no debate nacional.

A previdência tornou-se o grande centro das reivindicações dos trabalhadores, de forma que em 1929 todos os candidatos à previdência da República incluíram o tema em seus programas de governo.

A partir de 1930, com a quebra do regime oligárquico e a presença cada vez mais acentuada das classes assalariadas urbanas no cenário político e econômico, a previdência social passa a ser objeto de atenção do Estado, e não mais exclusivamente do setor privado (Oliveira, 1989, p. 77).

Uma intensa produção legislativa marcou a primeira etapa da era Vargas, com muitas inovações no campo das relações de trabalho e das políticas sociais, sobretudo na Previdência Social.

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tinha suas principais atribuições orientar e supervisionar a Previdência. O Novo Ministério serviu como impulso para a criação do IAP's (Institutos da Aposentadorias e Pensões) (Silva, 1995).

Na década de 40, surgem as primeiras manifestações do desejo de Reforma e Organização do Sistema Previdenciário, em face de pluralidade das instituições previdenciárias, bem como dos dispositivos legais relativos ao seu funcionamento (Oliveira, 1989).

A crise econômica enfrentada pelo país no pós-guerra se expandiu, provocando a reação dos trabalhadores nos setores médicos durante todo o período que se estende de 1945 a 1954. Sobretudo na segunda metade dos anos 50, a política do país foi marcada por grandes manifestações populares contra a carestia, o desemprego, a inflação, o arrocho salarial, a internacionalização da economia.

A reforma da previdência social continuava em debate entre as elites políticas, tornando-se um aspecto mais inconstante na política pública.

No final do governo de Jucelino Kubistchek foi aprovado a lei Orgânica da Previdência Social – LOPS, que tentou uniformizar as contribuições e prestações dos diferentes institutos e conceder igual importância aos benefícios e serviços.

A LOPS foi de real importância, dando início ao processo de uniformização da Previdência Social, com ampliações de benefícios e serviços prestados à população. Incorporar várias reivindicações de sindicalismo da época, como, a reafirmação do direito à aposentadoria por um tempo de serviço a todas as categorias.

Nas sociedades industrializadas o trabalho assalariado se desenvolve, tornando a proteção social uma condição necessária a estabilidade do trabalhador.

Dentro do espírito de atenuar os conflitos e conter o avanço das lutas populares, o Estado fez importantes alterações na Previdência Social.

No ano de 64, em que se instaura no país o chamado Regime Militar, foi instituída uma comissão interministerial para propor a reformulação do sistema previdenciário.

A partir desta data o objetivo dos governos era o de recuperar a vida nacional e estabelecer a paz. Por trás de uma falsa democracia, utilizaram-se de medidas arbitrárias, principalmente para desmobilizar a classe operária e os setores populares. Vivência-se nesta época, o apogeu de centralização político-administrativo do Estado, com supremacia do Executivo sobre o Legislativo.

Em sua intervenção, o Estado defende a livre empresa, suprimindo o discurso nacionalista e populista dos governos anteriores. Recebendo influência do imperialismo norte-americano, favorece a penetração crescente das empresas multinacionais, tendo como meta o desenvolvimento econômico e a segurança nacional.

Em 21 de novembro de 1966, criou-se o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) através do decreto nº 72/66, com objetivo de racionalizar gastos e centralizar o regime previdenciário.

A partir destas transformações que colocaram a Previdência sob absoluto controle estatal, essa foi acionada como poupança interna governamental, pois tornou-se desde a criação do INPS, a segunda maior receita da União.

Em 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

Este ministério tinha a função de supervisionar e coordenar programas específicos, tais como o do INPS, bem como desenvolver programas de previdência e assistência social no âmbito dos planos, sociais e econômicos.

O final da década de 70 inaugurou um novo momento político no Brasil, um momento de reação contundente da sociedade. O movimento dos trabalhadores se rearticula logo, por todos os lugares, explodem greves, manifestações, passeatas, provocando mudanças fundamentais na vida do país.

Segundo Silva (1995, p. 49)

*O início da década de 80 trouxe à tona a crise que a Previdência Social vinha enfrentando ao longo dos últimas décadas. Uma crise que tornou-se evidente para a sociedade em seus vários aspectos.*

*No aspecto financeiro pelos altos valores dos déficit divulgados, nem sempre confiáveis, e sobretudo pelos baixos valores dos benefícios, atraso nos pagamentos, grande números de ações de contestação na justiça, morosidades intencionais para concessão de novos benefícios, etc. No aspecto administrativo pela ineficácia na fiscalização e cobranças de débitos, falhas e caduquice da legislação, falta de auditorias, estrutura burocrática e desorganizada, gigantescas filas, poucos postos de atendimento, reduzido número de funcionários, etc. Nos aspectos ético e político as denúncias constantes de fraudes e corrupção, demonstram um sistema moldado para favorecer a corrupção, e o clientelismo, um sistema incapaz de atender com um mínimo de dignidade seus usuários.*

Diante de tantas incertezas, ameaças e denúncias, o debate sobre a Previdência cresceu na sociedade brasileira e, em especial, no movimento

organizado dos trabalhadores, tornando-se um dos pontos mais polêmicos dos últimos anos, especialmente no âmbito da Reforma do Estado.

Nos anos 80, por força da pressão organizada dos trabalhadores, novas mudanças são realizadas no âmbito das políticas de proteção social, mudanças estas que vieram, inclusive, a ser institucionalizadas, no final da década com a constituição de 1988 (Silva, 1995).

Embora a nova constituição tenha sido alvo de crítica do movimento dos trabalhadores pelo tratamento dado a algumas questões, é inegável que trouxe avanços, principalmente no campo da **proteção social**, graças as lutas e reivindicações de setores combativos da sociedade.

Um dos avanços significativos no que se refere a proteção social está no conceito de Seguridade Social. A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações e iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Entretanto, o tripé formador da seguridade social-saúde, previdência e assistência social – trouxe definitivamente uma nova concepção nesse campo. A saúde passa a ser entendida como direito de todos e dever do Estado, garantida mediante políticas sociais e econômicas, que visem a redução do risco de doença e de outros agravos, e acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (Art. 196).

Já a previdência supõe o atendimento a Previdência Social mediante contribuição e atenderá, nos termos da lei, à: cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte, incluindo os resultados de acidentes de trabalho velhice e reclusão; ajuda à manutenção dos dependentes dos segurados de baixa renda; proteção à maternidade, especialmente gestantes; proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; pensão por morte de segurado homem ou mulher, ou cônjuge ou companheiro e dependentes, obedecido o disposto no parágrafo 5º do art. 202 (art. 201) (Constituição Federal, 1988).

A assistência Social será prestada a quem necessitar, independente de contribuição à seguridade social, tendo por objetivo a proteção a família, à maternidade, à infância, à adolescência e a velhice; amparo as crianças e adolescentes carentes; promoção da integração ao mercado de trabalho; habitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiências e a promoção de sua integração à vida comunitária; garantia de um salário mínimo de benefício mensal, à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família, conforme disposto na lei.

O ano de 1989 foi um marco na história política do país, pois consolidou a abertura política com a realização das eleições diretas para presidente da República.

Segundo Maria Lúcia Lopes da Silva (1995), a eleição de dois representantes do projeto neoliberal com estilos diferentes, Fernando Collor

(1989) e Fernando Henrique (1994), colocaram várias conquistas alcançadas na Constituição de 1988, inclusive no campo da Previdência Social. No governo Collor/Itamar foram realizadas tentativas de acordo com o conceito de seguridade. São ações que reduzem o conceito da seguridade social como sistema de proteção social ampla, direcionando-o para a visão de seguro, deixando de lado a concepção de saúde-previdência – assistência social como um tripé indissociável.

Atualmente, no governo de Fernando Henrique, o setor saúde se estrutura a nível federal, no âmbito do Ministério da Saúde (MS); nos Estados, Distrito Federal, e municípios, a partir das Secretárias Estaduais, Distrital e Municipal de Saúde, respectivamente. Ressaltando que, na área da saúde, apesar da novidade e atropelos na implantação do SUS (Sistema Único de Saúde), seria mais correto dizer que o sistema se estrutura de forma descentralizada, hierarquizada à nível das três esferas administrativas, sendo gerido e administrado, a partir de um comando único, pelo Ministério da Saúde, Secretaria Distrital da Saúde e Secretarias Municipais de Saúde.

O ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), tem em sua área de competência a Previdência Complementar e Assistência Social.

No Brasil, a Previdência Social Pública compõe-se legalmente de dois regimes básicos que são o Regime Geral e o Regime Facultativo Complementar de Previdência Social.

O Regime Geral garante a cobertura dos seus segurados nas situações de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares no caso de prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. Os benefícios e serviços oferecidos pelo RGPS (Regime Geral da Previdência Social), são viabilizados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

O Regime Facultativo Complementar de Previdência Social está previsto na Constituição Federal de 1988 e no Plano de Benefícios instituídos em 1991 mas, até hoje, não foi regulamentado em lei específica. Esse regime deveria funcionar sob forma de capacitação para complementação de aposentadorias e pensões dos segurados, ou não, do Regime Geral que assim o desejassem.

A diferenciação entre segurados e dependentes para efeito da previdência, justifica-se sobretudo porque os direitos dos dependentes decorrem da situação dos segurados.

Ainda conforme Silva (1995, p. 98), o Regime Geral da Previdência Social comporta vários tipos de prestações, que se apresentam em forma dos chamados benefícios e serviços, os quais podem ser agrupados resumidamente da seguinte forma:

1) Quando ao segurado:

- Aposentadoria por invalidez;
- Aposentadoria por idade;
- Aposentadoria por tempo de serviço;



- Aposentadoria especial;
- Auxílio-doença;
- Salário-família;
- Salário-maternidade;
- Auxílio-acidente.

2) Quanto ao dependente:

- Pensão por morte;
- Auxílio-reclusão.

3) Quanto ao segurado e dependente:

- Serviço Social;
- Reabilitação profissional.

Para se ter acesso a qualquer das espécies de benefícios de Regime Geral da Previdência Social é necessário que o segurado tenha um número mínimo de contribuições mensais, considerados a partir do primeiro dia dos meses de sua competência. Este período mínimo é denominado pela previdência Social como carência.

Neste ponto vale lembrar que a trajetória política do grande Capital no Brasil dos anos 80 e 90, aponta para a tentativa de construção de sua hegemonia, tendo como instrumento básico a formação de uma cultura marcada pela necessidade de desqualificação das demandas dos trabalhadores, enquanto exigências de classe. O principal instrumento desse processo é a

tentativa de obtenção do consentimento das classes trabalhadoras em torno da idéia de que a crise econômica afeta toda a sociedade e que, necessita da colaboração de todos.

No caso da seguridade, essa iniciativa adquire materialidade sob a argumentação de que é necessário mudar o sistema de seguridade existente, para adequá-la às reformas macroeconômicas. No entanto, o que está subjacente a esse propósito é a supressão dos direitos sociais dos trabalhadores, consagrados na constituição de 1988.

Embora se observe na constituição de 1988 uma significativa ampliação do conceito de seguridade social, com base na universalização dos serviços sociais públicos e numa maior participação dos usuários na gestão do sistema, por força de intensas lutas sociais, também se observa que o preço da expansão, é o de criar as condições para institucionalizar tanto a inclusão dos trabalhadores anteriormente excluídos do sistema de proteção social, como os segmentos formadores do mercado informal de trabalho e os não inseridos na produção por meio de programas de assistência social, quanto a expulsão gradual dos trabalhadores assalariados de menor poder aquisitivo para o mercado de serviços, como é o caso da mercantilização da saúde e da previdência privada.

O momento básico de mudanças na seguridade social a partir dos anos 80, é de natureza molecular, retratando o desenvolvimento histórico da ação do patronato na esfera da proteção social, no âmbito das empresas.

*Essa estratégia revela o modo como o grau de organização e de reivindicação dos trabalhadores, com as necessidades do processo de trabalho e de produção e com a intervenção social do Estado. Trata-se da proteção social da empresa como uma das práticas que determinam as tendências de Seguridade Social no Brasil (Silva, 1995).*

A seguridade privada vinculada às grandes empresas foi o que mais cresceu nos anos 80 e 90, especialmente no que tange aos benefícios previdenciários e serviços de saúde.

Os serviços sociais, agenciados pelas empresas nas áreas da previdência, saúde e assistência são determinados pelas necessidades que surgem no âmbito das relações de trabalho e medidas tanto pelas práticas sindicais quanto pelas empresariais redefinindo também as tendências da seguridade brasileira nos anos 80 (Silva, 1995).

Diante deste ponto algumas empresas, junto com seus funcionários, tomaram iniciativa de organizarem seus próprios fundos de pensão.

Com isso, nos últimos anos, houve um crescimento muito grande dos fundos de pensão e Empresas de Previdência Privada.

O principal fator estimulador desse crescimento tem sido a insegurança que atinge a população diante das constantes ameaças de desestruturação ou “falência” da Previdência Oficial.

No Brasil, o desenvolvimento da previdência privada obedeceu a movimentos diferenciados em cada momento de sua história.

Segundo Silva (1995), a previdência complementar privada deve existir como uma opção oferecida pelo mercado à pessoas que tiveram condições e desejarem adotar essa forma de proteção para seu futuro. Entretanto a Previdência Oficial (Pública) deve existir como garantia de proteção social para aqueles não podem e/ou não pretendem optar pela previdência privada. No Brasil os indicadores sócio-econômicos demonstram a possibilidade plena de convivência dos sistemas. A viabilização de um, não pressupõe, necessariamente, a desestruturação do outro. Portanto, não é necessário acabar com a Previdência Pública, ou rebaixá-la, para que a Previdência Complementar Privada também se viabilize.

O necessário é que de fato a Previdência Pública seja a forma oficial de proteção aos trabalhadores que perdem ou reduzem sua capacidade laborativa, e a Previdência Privada seja a forma complementar, no verdadeiro sentido da palavra, para os que assim o desejarem.

Com estas primeiras noções sobre a temática da previdência, passaremos a caracterizar o sistema Previdenciário do SESC – a PREVISC – Sociedade da Previdência Complementar do Sistema Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina. O SESC foi o local onde realizamos nossa prática de estágio, e que nos deu subsídios para repensar a aposentadoria como um dos benefícios previdenciários que está a exigir maior atenção dos setores públicos e privado, e que se constitui numa das demandas mais significativas da sociedade em busca da conquista da cidadania.

Foi desde 1993, que o SESC assegura aos seus servidores a complementação da aposentadoria, através da PREVISC – Sociedade de Previdência Complementar do Sistema Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina. A participação no plano, garante a sua aposentadoria tranqüila ao assinar o termo de adesão à PREVISC, contribuindo através de desconto automático mensal em folha. Conforme a faixa salarial, o desconto será de 1%, 4% ou 8% do salário mensal, para que assim, no futuro, recebam a complementação de sua aposentadoria. Além desses benefícios, o servidor terá assegurado a complementação de salário quando ocorrer uma licença prolongada, ocasionada por acidente de trabalho ou problemas de saúde.

A PREVISC é uma entidade fechada de previdência complementar, constituída nos termos do artigo 5º, item II, da Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, patrocinada pelos organismos que compõe o sistema Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina, Departamentos Regionais do Serviço Social da Indústria e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial de Santa Catarina e Centro da Indústrias do Estado de Santa Catarina aos quais se vincula, dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e autonomia administrativa e financeira.

A PREVISC tem por finalidade conceder benefícios e/ou serviços complementares ou assemelhados aos da Previdência Social, acessíveis aos empregados do SESC e respectivos dependentes e que constem no Regulamento do Plano de Benefícios.

Busca também promover o bem-estar social de seus participantes, especialmente no que concerne à Previdência, à proteção a saúde e a outras atividades assistenciais. Objetiva-se administrar e supervisionar, através de contratos e convênios com o SESC, os benefícios ou serviços por esta proporcionados aos seus empregados, participantes da PREVISC.

São beneficiários todos os dependentes e participantes assim considerados pelo Instituto Nacional de Seguro Social, isto é os comerciários, desde que devidamente inscritos.

A PREVISC, como todas as Entidades Fechadas de Previdência Social, foi criada com o objetivo de complementar os benefícios e serviços da Previdência Social (atual Instituto Nacional de Seguro Social – INSS).

A PREVISC atende a todos os participantes com complementação de aposentadoria por tempo de serviço, invalidez, idade, pensão por morte, como também complementação de auxílio-doença e abono anual/13º salário.

A complementação de aposentadoria por tempo de serviço será concedida aos participantes que completarem 57 anos de idade e tiverem 35 anos de contribuição para o INSS (masculino) e 30 anos de contribuição para o INSS (feminino). Se o tempo como participante for igual ou superior a 10 (dez) anos completos, a renda mensal corresponderá à diferença entre o salário Real de Benefícios e o valor da aposentadoria concedida pelo INSS.

A complementação por invalidez é concedida se o tempo como participante for igual a 12 (doze) meses, consistindo assim numa renda

mensal correspondente à diferença entre o salário Real de Benefício e o valor da aposentadoria fixada pelo INSS.

A complementação por auxílio-doença é concedida se o tempo como participante for igual a 12 (doze) meses de contribuição, em caso de acidente de trabalho ou quando a gravidade da doença seja atestada por um clínico credenciado pela PREVISC.

O abono anual consistirá em um Benefício anual que será pago no mês de dezembro ao Participante ou Dependente que estiver recebendo Benefício de prestação mensal previsto neste Regulamento e corresponderá ao valor do Benefício no mesmo mês. O primeiro pagamento do abono anual deverá ser multiplicado por uma fração onde o numerador será o número de prestações mensais do Benefício recebido no ano e o denominador será igual a 12 (doze).

A PREVISC oferece também a complementação de pensão que é concedida ao conjunto de beneficiários do participante que vier a falecer. Está consiste numa renda mensal correspondente a uma cota familiar e de tantas cotas individuais quantas forem os beneficiários. A complementação de Pensão exigirá uma carência mínima de 12 (doze) meses completos de contribuição para a PREVISC. O benefício do Pecúlio será concedido, cumulativamente ao da Pensão por morte, as pessoas designadas pelos participantes ativos e aposentados da PREVISC.

Na realidade mesmo com todos esses benefícios, o SESC – PREVISC vêm dedicando especial atenção à questão da aposentadoria, por ser um dos

benefícios previdenciários que, na atualidade é bastante polêmico e com repercussões nos direitos dos usuários da PREVISIC.

Com este primeiro capítulo buscamos descrever, algumas questões existenciais e legais do direito à aposentadoria, que perpassam a vida do trabalhador e da trabalhadora e que são, também, objeto da ação sócio-educativa do Assistente Social.

São compreensões iniciais que, ainda, carecem de uma aproximação das produções do conhecimento que tratam de tão instigante temática como o é a aposentadoria. Pois, não se trata de um fenômeno em si e sim, um fenômeno incluído no cotidiano da vida das pessoas trabalhadoras e no cotidiano daqueles profissionais que atuam na formulação e execução das políticas públicas e ou no acompanhamento daqueles sujeitos vivendo as questões da pré-aposentadoria e da aposentadoria.

Com o segundo capítulo pretendemos descrever processualmente a experiência do SESC junto ao Programa de preparação para Aposentadoria – PPA onde, a Divisão de Recursos Humanos junto a qual, como estagiária de Serviço Social esteve vinculada, participou, coordenando, ações para a sua realização do citado Programa.



## CAPÍTULO 2

### PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E O SERVIÇO SOCIAL

#### 2.1 Histórico e implantação do projeto de pré-aposentadoria

O movimento à nível nacional e internacional por ações sócio-políticas para a terceira idade incluindo a aposentadoria, reconhecer ser um período da vida que vem idealizado, na maioria das vezes, com a expectativa do coroamento dos esforços de uma vida inteira de trabalho, onde há oportunidade de fazer-se coisas proteladas durante longo tempo e também o gozo do lazer. Esta concepção faz ecos em vários segmentos de trabalhadores e Instituições como é o caso do SESC, que realiza suas primeiras iniciativas no ano de 1992 tentando implantar um Programa de Preparação para Aposentadoria para os seus servidores.

Realizamos uma entrevista com a Assistente Social do SESC Sra. Diana Cordeiro, e que hoje encontra-se aposentada, mas nos relata sua experiência como proponente de um Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA no período de 30/11 a 02/12/92.

*Bom, nós começamos a pensar em um Programa de Preparação para aposentadoria no SESC, quando percebemos que um grupo razoável de técnicos a curto prazo iam se aposentar. Se dizia que os cabeças pensantes da organização iam sair, porque até então nós não tínhamos situação de aposentado. O SESC fez em 1996, 50 anos de realizações, e aqui no Estado ele é recente, ele foi implantado em 1946, e a partir de 1948 e 1949 começaram as primeiras*

*unidades, mas nesse decorrer é claro que houve processo de aposentadoria, mas muito isolado.*

*Um processo típico de aposentadoria no SESC está ocorrendo agora.*

*Bom, a gente tinha ainda um número significativo de pessoas se aposentando pelo sistema SESC. Há 5 anos atrás já se falava na implantação de um plano complementar de aposentadoria. Nós achamos então que era o momento para um PPA. Apesar de o plano ainda não estar implantado, já poderia começar a se pensar no assunto, porque antes sendo os funcionários do SESC celetistas, a gente achava uma certa dificuldade de preparar pessoas para aposentadoria. Com uma redução de rendimento tão brutal como é o do pessoal celetista, nós tomamos conhecimento que na ELETROSUL havia um Programa de Preparação para Aposentadoria.*

*Era um programa de Preparação para Aposentadoria já estável com uma sistemática boa, tínhamos referências do Projeto. Então sensibilizada fiz um projeto. Na ocasião, a Direção Regional, a direção da nossa Divisão - também pré-aposentanda, como eu também seria, deram a maior força. Nós conseguimos trazer a participação de 5 ou 7 servidores contando com essa diretora, comigo, 2 chefias do interior, e outras da capital.*

*Dentro da proposta da ELETROSUL, nesse treinamento as pessoas poderiam ir acompanhadas de seu cônjuge, mas a maioria de nós éramos solteiras, então somente uma funcionária é quem levou o marido.*

*O SESC pagou a participação de todos, era um regime de reclusão, onde se ficou hospedada na Colônia de Férias do SESI, dos associados da ASFISSI, na praia do Campeche. Ficamos lá 3 dias. Foi muito interessante, proveitosa a participação dos servidores. E foi muito bem visto por eles próprios, inclusive escreveram cartas à administração elogiando a participação.*

*Foi uma estratégia que nós adotamos também para futuras participações.*

*Bom, com a entrada desse grupo no programa, a idéia era criar um clima na casa. Iniciar um projeto envolvendo não só as pessoas que estavam prestes a se aposentar, mas aquelas que já tivessem faltando algum tempo, por exemplo 5 anos ou 10 anos, para que a gente começasse a falar do assunto.*

*Depois disso a gente só conseguiu encaminhar ao programa da ELETROSUL, e um grupo reduzido de servidores. Depois a administração deu assim como um "corte" nas expectativas, pois as pessoas também teria que ser do interior, e do estado também deveriam participar, então aí já mudava um pouquinho, tornando-os custos mais elevados, então foi feita uma pausa.*

*Como iniciativa própria do SESC, realmente não aconteceu nada, até porque quem abriu expectativa, e que se envolveu e fazia a coisa era "eu", eu tinha "n" atividades, então era uma coisa à mais.*

*A intenção era que esse projeto fosse assumido pela área de Recursos Humanos, que era uma área que não estava muito estabelecida, hora ela ficava junto a Seção de Pessoal, depois foi transferida para uma assessoria técnica, tinha outras prioridades no seu programa, do que o Programa de Preparação para Aposentadoria.*

*Até na época em que eu saí, um programa específico de pré-aposentados no SESC não chegou a ser deslanchado, o que aconteceu mesmo foram estas 2 oportunidades onde o SESC facilitou a participação de servidores num programa de uma organização da comunidade que no caso era a ELETROSUL (informação verbal, realizada no dia 22/04/97).*

A partir da entrevista relatada pela Sra. Diana Cordeiro, percebeu-se o interesse da mesma em concretizar este projeto, no qual objetivava ajudar a reformulação de projetos de vida, no sentido da reprofissionalização e administração do tempo livre, entre outros.

É importante esclarecer que na época, 1992, o Serviço Social, propôs inicialmente um projeto de formação de agentes para o desenvolvimento do PPA. Considera-se um passo fundamental para que a temática da aposentadoria viesse a ter uma compensão como um momento do profissional e existencial merecedor de atenção sócio-educativa. O Projeto de Formação de Agentes não foi implantado, pois no período a Instituição viveu alterações no seu orçamento não sendo privilegiado recursos para o referido projeto. Pela relevância da idéia apresentamos o conteúdo do Projeto.

O projeto de formação de Agentes para Desenvolvimento de Programas de Preparação para Aposentadoria, busca construir e conhecer reflexões em torno da imposição da aposentadoria pelos sistemas sociais; significa a ruptura de uma profissão e a razão disto acontece dentro da sociedade que construiu a sua moral, no próprio trabalho.

Aos idosos e aposentados apresentam-se dois caminhos possíveis: introjetar toda a visão social negativa que prevalece sobre a velhice, resignando-se ao assumir o papel de “aposentado da vida” ou questionar corajosamente tais imposições lutando pela conquista de uma vida mais digna e coerente com suas necessidades.

Analizando as origens da problemática da aposentadoria e a razão das pessoas retardarem o momento de assumi-la encontramos as características socioculturais da sociedade capitalista onde as pessoas que não estão dentro do contexto da produção são alijados como membros não produtivos e incapazes da sociedade.

No entanto eis alguns tópicos da situação que a aposentadoria traz para a maioria dos aposentados:

- Redução da renda;
- Isolamento social;
- Perda de status e do prestígio social;
- Desajustamento familiar;
- Rompimento com a maioria das relações de amizade e convivência constituídas a partir do trabalho;
- Dificuldades para acesso de sistemas de créditos.

Portanto, a saída da vida de trabalho coloca a necessidade uma reformulação total dos projetos de vida.

O objetivo deste projeto é colaborar para a melhoria da ótica do pré-aposentado diante desta nova realidade, pois enfocará aspectos biológicos do envelhecimento, aspectos psicossociais, aposentadoria, educação, lazer, Previdência Social, etc.

Isto permitirá ao pré-aposentado uma reflexão sobre a sua vida presente e passada, permitindo o seu engajamento em outras atividades antes de assumirem a aposentadoria.

A proposta de formação de agentes para desenvolvimento de programas de preparação para aposentadoria tem como objetivo: orientar os indivíduos quanto: a tomada de decisão na escolha do momento de se aposentar; quanto a legislação específica, orientação preventiva quanto aos aspectos físicos e psicológicos para a reformulação da vida.

Assim sendo, a metodologia é de que embora os documentos relativos a experiência de programas de preparação para aposentadoria não façam referências específicas a procedimentos metodológicos, podem ser identificados alguns passos a serem seguidos na implantação desses programas:

- Todo trabalho deverá estar voltado para a construção de uma orientação para o desenvolvimento global do pré-aposentado;
- Montar o programa, a partir das características do grupo de técnicos envolvidos e dos pré-aposentados, levando-se em conta os recursos materiais e humanos existentes na comunidade;
- Acompanhar o desenvolvimento do programa, para que estabeleça uma inter-relação entre os diferentes assuntos tratados;
- Encerrado o programa, se possível, encaminhar o grupo de pré-aposentados para os diferentes recursos que possam existir,

relacionados a novas formas de ocupação do tempo livre dentro da própria comunidade;

- Promover periodicamente, dentro das possibilidades que existam, reunião de reciclagem para o pessoal trabalhado, enquanto não se concretize a passagem para a aposentadoria.

Os aspectos programáticos, ou seja, o conteúdo dos programas de preparação para aposentadoria devem ser flexíveis para que possam ser adaptados às características dos grupos a que se destinam.

No entanto, alguns tópicos básicos devem ser abordados, pois constituem as informações essenciais das quais as pessoas necessitam para a elaboração de novos projetos de vida para a aposentadoria.

O programa é constituído de dois módulos.

O Módulo I trata de, informações referentes aos aspectos gerais de Geriatria e Gerontologia Social, abordando-se assuntos referentes a saúde, aspectos bio-psicossociais do envelhecimento, recursos previdenciários, orçamento doméstico, educação, lazer, etc.

Serão aplicados testes vocacionais objetivando-se descobrir as potencialidades dos entrevistados com perspectiva a traçar o perfil do pré-aposentado através dos resultados obtidos.

A aplicação dos testes visa principalmente orientar o pré-aposentado evidentemente, se houver interesse do mesmo, à descoberta de outras atividades.

Já o Módulo II seria realizado com os resultados obtidos através dos testes aplicados. Seriam abordados as diversas alternativas que o pré-aposentado poderia escolher ou optar por nova reprofissionalização.

O Módulo II discutiria a também elaboração deste novo projeto de vida.

O projeto de formação de Agentes de Preparação para Aposentadoria seria elaborado por técnicos do D.N. (Departamento Nacional) que prestariam cooperação técnica, em conjunto com os técnicos dos D.D.N.N. (Departamentos Nacionais) que atuam na área para o estudo da programação a ser executada. Consideramos que a implantação do Projeto de Formação de Agentes, exigiria um encontro anterior entre os coordenadores que traçariam os planos de execução do programa.

Para finalizar, a proposta deste projeto, no que se refere a formação de agentes de Preparação para Aposentadoria, pretenderia colaborar para que os técnicos participantes ampliassem seus conhecimentos, podendo orientá-los a elaborarem propostas que ajudassem a reformulação de projetos de vida da clientela no sentido da reprofissionalização e administração do tempo livre, entre outros.

Quanto ao pré-aposentado, iria favorecer a criação e utilização de mecanismo que permitiram as pessoas que se preparam para a aposentadoria e os que já se encontram em inatividade a reformulações dos seus projetos de vida.

As considerações que buscavam justificar a proposta de implantação do projeto, destacavam o seguinte:

- Que não havia, por parte do SESC/SC – Serviço Social do Comércio de Santa Catarina, uma ação já planejada no sentido de conscientizar o empregado que, ao aposentar-se o mesmo estará entrando numa fase nova da vida;
- A desinformação, em geral, sobre questões sociais e as etapas evolutivas do próprio ser homem e ser mulher;
- A perda do papel social de trabalhador que implica no desenvolvimento de novos papéis que mantenham o indivíduo como um ser integrado e participante da sociedade em que vive;
- Que todas as fases da vida têm seus próprios desafios, sendo possível ao indivíduo continuar desenvolvendo seu potencial criativo em qualquer época.

A idéia de um PPA foi adiada até junho de 1996, quando o SESC, atento a tão importante questão como é o processo existencial e legal da aposentadoria realiza novos empenhos neste sentido.

Foi constituída uma comissão dentro da Seção Recursos Humanos, atualmente Divisão de Recursos Humanos composta por uma estagiária de Serviço Social, uma acadêmica de Psicologia e dois Administradores.

Como primeira etapa, foi elaborado um Projeto de Pesquisa de Opiniões, sobre Aposentadoria, que foi o sustentáculo de todo o processo para



futuros encontros de PPA.. Sua elaboração foi entre 13 a 20 de junho de 1996.

A seguir apresentaremos alguns dos seus aspectos mais importantes:

Busca-se, como objetivo geral reconhecer aspectos específicos da compreensão dos servidores, e da Entidade, sobre o tema Aposentadoria e que proporcionou os subsídios necessários para desenvolver o futuro Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Com os objetivos específicos buscou-se de reconhecer as percepções dos servidores da Entidade, no que se refere a aposentadoria e suas perspectivas em relação a ela. Analisar as percepções dos servidores e com isto estruturar o futuro PPA.. Divulgar, ampliar e desenvolver conceitos, gerando reflexões que pudessem dar base para construção de novos projetos de vida, positivos e saudáveis.

Abordaremos, no próximo item, os resultados obtidos via pesquisa. Para o Assistente Social o conhecimento da realidade do usuário da Instituição é um procedimento metodológico fundamental, sendo a pesquisa uma das ferramentas decisivas para uma adequada abordagem da realidade a ser conhecida e definida da ação-interventiva a ser realizada.

## **2.2 Análise da pesquisa de opiniões**

A pesquisa de opiniões foi elaborada e avaliada pela estagiária de Serviço Social.

Buscou-se, identificar as percepções dos servidores do SESC (sendo estes do Departamento Regional e Unidades do Interior), no que tange às suas

vivências sobre a aproximação da aposentadoria e as perspectivas que se abrem para esse período da vida. A pesquisa almejou fornecer subsídios para que se elaborasse um programa de preparação e reflexão, para os servidores faltando cinco anos à aposentadoria. A intenção primeira é reduzir ansiedades e dificuldades geralmente associadas a este período de transição.

A pesquisa de opiniões teve como instrumento de coleta de dados um questionário (Anexo 1). Foi enviado para sessenta servidores da Capital e Interior do Estado de Santa Catarina. Foram preenchidos e entregues trinta e seis questionários. Assim, mais de 50% dos servidores manifestaram-se interessados pela abordagem do tema, revelando anseios e aspirações.

Junto ao questionário foram distribuídos folhetos informativos (Anexo 2) para uma maior divulgação

Para a compreensão dos significados e o que pensem da aposentadoria e sobre outros conceitos aqui apresentados, aqueles que responderam ao questionário abordaremos a seguir suas manifestações:

*“Algo distante”, “recompensa”, “ter projetos”, “viajar”, “viver mais em família”, “realizar coisas que no momento não pode”, “deveria ser um período de desfrute”, “prêmio”, “terrível”, “não Ter mais companhia dos colegas”, “transformação”, “relaxar com o físico e ocupar-se com o lazer”, “não pensa”, “período em que o dinheiro pára de exercer sua profissão”.*

Em relação aos seus pensamentos sobre quem se aposenta é: “me aposentei”. E agora? Como será que vão me olhar?

Percebem-se, no mundo do trabalho mais promissores do que desvinculados do seu mundo do trabalho.

É certo que a pessoa ao se aproximar da aposentadoria pode ter receios, algumas interrogações porque vai enfrentar realidade ainda desconhecida e por muitos mistificada.

Por isso é preciso que as pessoas se conscientizem que a aposentadoria é uma etapa natural da vida e que poderá ser muito gratificada se for bem aceita e se houver uma preparação para a mesma.

Na pesquisa com as pessoas foram feitos questionamentos referentes as vantagens e desvantagens que a aposentadoria oferece.

Relataremos, a seguir, algumas respostas referentes as desvantagens enfrentadas:

*“Sentir-se não atuante no mundo se só produziu via profissão”, “perda do salário”, “dia-a-dia não aproveitado”, “acomodação”, “perda de contato com círculo de amizade e com o mundo externo”, “saudades do trabalho”, “solidão”, “ociosidade”, “mudança na rotina”.*

Algumas desvantagens são decorrentes da fase da vida em que se encontra e outros decorrem da própria aposentadoria, pessoal, social, econômica.

No que diz respeito às opiniões relatadas, as perdas maiores provavelmente parecem ser no campo social: o afastamento das companhia do

seu ambiente de trabalho é uma convivência, que, se perdida para muitos é realmente o grande impacto da sua vida, sente-se um “peixe fora d’água”.

Entre outras, tem a de ordem econômica: geralmente ao se aposentar a pessoa sofre uma redução nos seus honorários porque passa a receber um salário fixo, sem vantagens, bonificações, comissões ou horas extras. Isto faz com que não saiba como sobreviver com essa renda diminuta. Precisa refazer seu orçamento.

Relataremos, a seguir, algumas respostas referentes as vantagens da aposentadoria:

*“Ocupar tempo livre”, “dormir bastante”, “descansar”, “cuidar da família e de saí”, “passear”, “viajar”, “aproveitar o tempo sem cobranças”, “sem preocupação em cumprir horário”, “lazer”, “realizar sonhos”, “possibilidade de contribuição e interação na sociedade”, “recomposição de forças”, “viver a vida”.*

Conclui-se com estas manifestações que há uma espera do momento de ter todo o tempo a sua disposição para fazer aquilo que sempre tiveram aspiração, mas não conseguiram realizá-las pelos compromissos com o serviço, com a manutenção da família e horários saturados. Abdicar de desejos justos por falta de tempo apresenta quase sempre certas frustrações.

O tempo é uma dádiva para o aposentado, porém saber administrá-lo bem, tirando todo o proveito possível, dando-lhe pleno significado é, sem dúvida, um forte desafio.

Outra vantagem é a liberdade que o indivíduo aposentado dispõe para escolher aquilo que mais lhe aprouver, tanto para fazer como para deixar de fazer. Este é o tempo que a gente se dá de escolha em realizar o que mais dá satisfação.

Desta liberdade decorre a autonomia ou não, é que depende de uma autonomia econômica, física e mental

A formação de novas amizades, podendo escolher os companheiros e os ambientes que tem preferência; poder usufruir de saudáveis companhias. Na vida operativa é obrigada a conviver com pessoas que o ambiente de trabalho condiciona, podendo fazer bons amigos e companheiros, outras vezes há colegas que mal se toleram. O aposentado conserva suas faculdades físicas e mentais se mantiver interesses vivos, e sua vida ativa e participante.

Isto posto podemos perceber que para eles a Aposentadoria tem muito acentuado dois lados bem polêmicos – é uma arma de dois gumes? Para uns é um “presente do céu”, para outros é “uma cilada do demônio”. Cada um tem a liberdade de optar pelo destino que quer dar a seu tempo “jubilado” como dizem os espanhóis, onde já está incorporado o conceito de premiação, de recompensa pelos bons serviços prestados, e mais: “se a vida lhe der um limão faça dela uma limonada”.

Em relação, de como é o dia-a-dia de trabalho de cada sujeito que respondeu o questionário seguem alguns relatos:

*“Preocupação com aperfeiçoamento profissional”, “imensidão de afazeres”, “falta de tempo”, “stress”, “entregue inteiramente ao trabalho”, “compromisso de horário”, “família, rotina”, “não perde o ônibus das 11:00 hs”.*

Quanto ao que imaginam de como será quando estiver aposentado (a)?

Responderam:

*“Viver com mais leveza”, “muito tempo”, “dedicar tempo à família e para si”, “ocupar-se com algum projeto”, “é assunto para o futuro”, “privilégio na escolha de tarefas”, “lazer e filantropia”, “sem preocupação com o relógio”, “novas amizades e lugares”, “participação em grupos”.*

Nota-se que enquanto a pessoa está ligada aos seus compromissos profissionais, normalmente não tem muita escolha, precisa se incumbir com eficiência das funções que lhe são confiadas. Ao aposentar-se, supõe ficar livre para escolher aquilo que lhe dê mais satisfação.

Deve minimizar ansiedades e preocupações, buscando novas alternativas de ocupações salutareis e novos ambientes.

Outra questão posta foi quanto o que pensam em fazer quando estiverem aposentados, num período de 06 meses, 03 anos e 10 anos:

*06 meses:*

*“Celebração”, “não pensou”, “descansar”, “trabalhar”, “viajar”, “negócio próprio”, “trabalho filantrópico”, “visitando familiares que vivem longe”, “curtir cinema”, “rever amigos”, “trabalho voluntário”, “dar atenção a família”, “tentar se adaptar”, “reorganizar a vida”, “curtir a aposentadoria”, “intercâmbio entre culturas”, “participar de cursos”, “acostumar com a idéia de estar aposentado”.*

*03 anos:*

*“Trabalhar com artes”, “negócio próprio”, “viagens ecológicas”, “atividade física”, “muita leitura e escrita”, “procurar alguma preocupação”, “ter alguma ocupação para aumentar o orçamento”, “estar adaptado”, “com energia”,*

*“passear”, “voluntária em hospitais”, “entrar em grupos de terceira idade”, “arrumar um companheiro”.*

*10 anos:*

*“Entrar em grupos de terceira idade”, “viajar”, “espero agüentar tanto”, “se tiver com saúde continuar como voluntária”, “descanso total sem qualquer tipo de compromisso”, “permanecer coerente com minhas idéias e tarefas escolhidas”, “paz e sossego”, “pintar”, “curtir os netos”.*

No imaginário daqueles que responderam o questionário o momento da aposentadoria seria um bom tempo para fazer um balanço de vida, questionando o que fez, o que deixou de fazer, o que gostaria ainda de realizar. “Eu que tanto fiz, agora o que farei?” Em quê vou reaproveitar as minhas diversas experiências? Como vou reinventar o meu tempo? O que tenho de útil e significativo?

Daí a demanda de fazer novos projetos e estabelecer outras metas para ir em busca de sonhos não realizados por falta de tempo ou condições.

Já dissera alguém: *A vida termina na proporção que não se tem mais objetivos fortes a concretizar.* Realmente quem não alimenta idéias ou sonhos, movimenta-se pela vida de forma automatizada.

Foi também perguntado como eles viam a aposentadoria em relação aos aspectos:

a) Financeiros:

*“Mesmas dificuldades”, “mais ou menos”, “aspecto negativo”, “não é muito bom”, “depende muito do esforço atual”, “nas atuais conjunturas do país é um kaus”, “péssimo”, “muito ruim principalmente para quem não receberá a aposentadoria integral”, “poucas possibilidades de novas conquistas”, “o salário não atende a necessidade do aposentado”, “bastante insegurança, situação crítica”.*

Percebe-se que o aspecto financeiro destaca-se, levando-os a se sentirem frustrados, com dificuldades de sobrevivência, com diminuição do padrão de vida, dependentes de familiares e sem condições de uma melhor qualidade de vida.

#### b) Social:

*“Aspecto que mais desestrutura o aposentado”, “solidão”, “discriminação”, “o preconceito é o pior”, “contato com pessoas que vivem fora do meio profissional”, “rejeição”, “continuar contando com os colegas”, “dar atenção à quem não está preparado para a aposentadoria partindo da empresa”, “deslocado com a nova realidade”, “a difícil integração a uma nova atividade”, “o velho não tem um papel de consideração em nosso país infelizmente”, “tem que estar bem preparado”.*

Segundo as opiniões, percebe-se que o aspecto social é um ônus demasiadamente pesado para o aposentado. Desprovido de suas funções sociais, o aposentado, sente as conseqüências nefastas no seu dia-a-dia.

#### c) Familiar:

*“Mais tempo para a família”, “muitas preocupações”, “compartilhar experiências”, “equilíbrio”, “rejeitado pela família”, “bem amparado”, “não tratado como tal”, “espero não ser chato e não incomodar”.*

Com relação a este aspecto, nota-se que está equilibrado, pois alguns se sentem amparados e outros rejeitados pela família.

Percebe-se, que o suporte afetivo da família vai ajudar muito à readaptação, caso contrário, o aposentado sofre muito, semelhante ou pior até do que aqueles que não tem família.



d) Ocupação do tempo:

*“Cheque mate a relação da pessoa com o tempo na aposentadoria”, “trabalhar em casa”, “evitar a solidão”, “sentir-se útil”, “lazer”, “tem que ter atividade”, “de início trabalhar depois descansar”, “ajudar a creche do meu bairro”, “levar amor nos hospitais”, “negócio próprio”, “se ocupar com coisas boas”.*

Observa-se, que a maioria precisaria participar e ter novos projetos de vida construídos para usufruir bem todo o tempo que a vida lhe der e todas as oportunidades boas que surgirem. O importante é se ocupar para que os dias não sejam vazios ou lacônicos. Há muito o que fazer.

e) Saúde:

*“Ter muita saúde”, “não parar com a atividade física”, “boa alimentação”, “período caracterizado pela velhice”, “doenças provenientes da idade”, “depende da pessoa”, “rezar para que nada de mal aconteça”, “preocupante”, “mais tempo para cuidar da alimentação”, “tendo plano de saúde bom não tem problema”.*

No que diz respeito ao aspecto saúde, observa-se, que muitos se preocupam e fazem algo para conservá-la em bom estado, já outros não fazem nada para melhorar, ficando só na lamentação ou dependência de terceiros.

O próximo questionamento, foi saber como sentiam quando se falava sobre Aposentadoria? Relataremos á seguir:

*“Me sinto pensando”, “saudades do serviço”, “não penso muito no assunto”, “preocupado”, “muitos problemas para ultrapassar”, “angustiado por não saber como será”, “parece uma coisa impossível”, “falta tanto tempo”, “ansiosa”, “nenhum constrangimento pois sei que contribui para alguma coisa”, “iluminada”, “alegria de chegar lá”, “nenhum interesse”, “me sinto péssima”, “um dever cumprido”, “esperança”, “medo”, “gostaria de estar mais perto para realizar planos”, “algo distante”.*

Para alguns o sentimento que precede a aposentadoria é um tempo angustiante, de dúvidas e inseguranças; para outros é desejado e buscado com euforia.

Para outros a aposentadoria é uma libertação. Possibilidades de fazer novas experiências gratificantes, ocasião de aprimoramento pessoal, oportunidade de atividades variadas e gostosas.

Para outros é o descaso, a incapacitação, a rotina, os dissabores no relacionamento e o desengajamento.

Foi também perguntado se gostariam de participar de um evento que esclarecesse aspectos relacionados a Aposentadoria. E quais aspectos gostariam que fossem abordados.

Observou-se que a maioria, gostaria de participar de eventos para obter maiores esclarecimentos.

Vejamos os aspectos que foram citados:

*“Os aspectos mais ligados a alma”, “todos os aspectos”, “social”, “familiar”, “saúde”, “lazer”, “ocupacionalidade do tempo”, “profissional”, “garantia de direitos financeiros”, “aspectos psicológicos”, “como viver com menos dinheiro”, “inatividade na aposentadoria”, “suas conseqüências”, “adequar tempo disponível às necessidades”, “opções e alternativas para o aposentado”, “aspectos legais e sindicais”, “como se reintegrar a nova realidade”, “continuação dos objetivos”, “incentivo a novas conquistas”, “abordagem entre o idoso e o jovem”.*

Esta pesquisa de opiniões fez com que a Equipe da Seção de Recursos Humanos, atualmente Divisão de Recursos Humanos, procurasse oferecer um serviço sócio-educativo de preparação à aposentadoria, comprometido com

vivências por vida digna e com altruísmo também quando os servidores estiverem aposentados.

No próximos itens abordaremos o I Encontro de PPA e o Programa de Preparação para Aposentadoria com duas experiências fundamentais enquanto estagiária de Serviço Social do SESC.

### **2.3 Pensando sobre aposentadoria: experiência e proposição**

Como estagiária de Serviço Social participamos de duas ações direcionadas aos servidores do SESC em fase de pré-aposentadoria e, para servidores já aposentados.

Tentaremos, nos itens seguintes descrever cada uma das ações.

a) Primeiro Encontro do Programa de Preparação para Aposentadoria.

Foi elaborado um Projeto para o Primeiro Encontro de PPA. Sua elaboração deu-se entre 01 a 11 de julho de 1996.

A proposta inicial pretendia estruturar um “Programa de Preparação para Aposentadoria” (PPA), visando envolver o maior número possível de servidores da Entidade SESC que iriam se aposentar. Mas, nos deparamos com um primeiro obstáculo: um cronograma de trabalho com tempo não suficiente para abranger todos os servidores em busca de uma preparação para a Aposentadoria.

No mesmo período, foi aplicada também a pesquisa de opiniões apresentada anteriormente.

A elaboração deste I Encontro, necessitou de um esforço e uma dedicação da Equipe visto que o tempo para sua preparação e divulgação era curto.

Passaremos a descrever os principais pontos que caracterizam o processo de trabalho deste I Encontro.

O Encontro teve como slogan “Aposentadoria – Uma Nova Conquista. Conquista por uma mudança, tanto do servidor quanto da Entidade, num trabalho atual e inovador capaz de gerar reflexões e uma sensibilização para uma maior conscientização do que uma aposentadoria pode trazer quando se compreende os aspectos sociais, psicológicos, econômicos, legais e políticos.

O tempo para a divulgação do I Encontro como para a distribuição dos convites (Anexo 3), dependia de aprovação superior, sendo assim, estes foram entregues quase na véspera de sua realização, o que dificultou, inclusive, a organização das pessoas em poder participar.

Teve como objetivo geral “gerar reflexões sobre o tema Aposentadoria, de forma a ampliar seus conceitos”. Este objetivo consideramos que os participantes puderam desenvolver conceitos, atitudes e conhecimentos, conscientizando o homem (servidores e familiares) a participarem do processo de atendimento de suas necessidades biológicas afetivas e sociais.

Os objetivos específicos, “divulgar o trabalho, sobre Aposentadoria, entre os servidores do SESC, proporcionando conhecimento sobre o mesmo; gerar reflexões que possibilitem garantir uma melhor qualidade de vida; estar ciente do que pode gerar uma Aposentadoria preparada e uma Aposentadoria sem perspectivas”; foram atingidos, já que houve uma grande troca de experiências entre os participantes em consequência dos debates e depoimentos que enriqueceram o encontro.

Contou-se com a participação de trinta (30) pessoas, entre eles pré e pós-aposentados da Entidade, reunidas no Auditório da FECOMÉRCIO. Sentiu-se a ausência de Diretores e Gerentes de Seções, que são cargos com poder para influenciar e ou decidir pela continuidade de uma proposta de trabalho e principalmente, pessoal dos servidores em fase de pré-aposentadoria apoiando-os, estimulando-os para participarem de um projeto que facilite um conhecimento mais profundo das perdas para a Entidade e dos sentimentos de cada servidor que deixa (com a aposentadoria) após 30 anos de serviço uma história de trabalho.

O conteúdo programático do I Encontro atingiu as expectativas dos participantes. Foi planejado e elaborado por uma profissional da área de psicologia contemplando o tema do Encontro: Aposentadoria – uma nova conquista.

A palestra da psicóloga Maria Albertina mostrou uma “realidade intrapsíquica do aposentado, uma vez que se rompe “um porto que é seguro”, e

que, com a aposentadoria geram-se mudanças nas relações sociais e que muitas vezes cobram das pessoas aposentadas estarem “sempre bem e felizes”.

Neste sentido, um dos enfoques dados na palestra foi o de “Permissão Interna” (psíquica), para as pessoas sentirem e expressarem suas emoções autênticas frente a esta nova fase (que em sua maioria é dada pelo medo), deixando de lado emoções disfarces que prejudicam a continuidade de uma vida sadia. Teve como referência teórica a abordagem da Análise Transacional de Eric Berne.

Foi uma palestras cujo o conteúdo estabeleceu um ambiente informal facilitando a liberdade de expressão aos participantes no sentido de fazerem perguntas e colocarem suas opiniões, inclusive, tranquilidade às pessoas que deram seus depoimentos.

Relataremos, a seguir, dois depoimentos referentes à duas servidoras, a primeira seria, Sra. Marina Schutel, formada em Biblioteconomia pela UFSC, em fase de pré-aposentada, e a outra servidora Sra. Diana Cordeiro, formada em Serviço Social pela UFSC, que participou como pós-aposentada. Seguem os relatos:

*Após trinta (30) longos anos de trabalho deparo-me as portas da aposentadoria, o que deveria ser um presente e ou um prêmio pelo trabalho encerrado com amor, carinho, honestidade e integridade, transformou-se em um grande medo. Medo do que fazer com as horas que iriam sobrar do meu tempo, o que fazer com as horas disponíveis, horas estas tão cheia de coisas a fazer e a realizar um trabalho, no qual eu extrairia um dos objetivos da minha vida.*

*Apesar de saber que a aposentadoria chegaria, não estava preparada, pelo menos, não naquele momento.*

*O Plano de Complementação Salarial da Entidade que estava mudando, colocou-me numa situação de tomada de decisão rápida e imediata. Deparando-me, então, com uma situação que o ufa ufa do dia a dia, e a ocupação dos planos a atingir no trabalho não permitiu pensar no que era a aposentadoria e, também da necessidade de entrar preparada para uma nova etapa da vida, que deveria ser usufruída e vivenciada da mesma forma que saudável, alegre e objetiva e que, eu pudesse dizer como uma ex-colega de trabalho, que se aposenta: - Como eu tenha tempo para trabalhar?*

*Sente a falta de um trabalho de preparação para a aposentadoria, mostrando o que a comunidade tem a oferecer as pessoas que tiveram sempre o seu tempo ocupado e, que ainda, tem muito a oferecer em termos profissionais, pela sua experiência e capacidade física e mental.*

*A quebra de rotina imposta durante anos, os horários a serem cumpridos, o corre corre do dia-a-dia, certamente irão deixar um grande vazio que espero que seja compensado pela alegria de me sentir livre e ter todo o tempo do mundo para fazer o que quiser, sem horário (do qual depende desde que iniciei os estudos) e, que deve ser muito gostoso não ter patrão.*

*Outro fator é a imensa falta dos colegas de trabalho, que após tantos anos de convivência tornaram-se grandes amigos e companheiros.*

*Mas como na vida tudo é transformações e adaptações, sei que irá iniciar-se uma nova etapa e, que como todas as outras será cheia de surpresas, momentos bons e difíceis que certamente com a ajuda de Deus saberei implantá-las” (informação verbal, Marina Schutel em 22/04/97).*

*Quando eu sai do SESC, eu acho que a primeira questão que inclusive tentei levantar, que didaticamente até para repassar prá outros depoimentos é que eu não estava preparada apesar de estar envolvida em todo esse processo de aposentadoria, de participar administrativamente da proposta de uma instalação de um fundo de aposentadoria complementar e saber que a curto prazo essa situação aconteceria não só para outras pessoas, como também para mim porque eu senti na realidade que não estava preparada para aposentadoria, até porque eu tinha conseguido uma posição no serviço que me dava condições a pouco tempo de realizar uma proposta de trabalho que eu tinha tido condições de implementar antes, mas que por uma série de situações foi impedido, enfim ali eu estava agora numa posição em que podia desenvolver o trabalho, mas já estava próximo da aposentadoria então foi o primeiro baque.*

*Outra questão é quando a pessoa ainda se sente em condições de trabalhar mas precisa ter que ser dispensada.*

*A Segunda situação que também aliei ao meu processo de aposentadoria foi que se tem um referencial, no qual durante uma boa parte da vida, por - exemplo: eu sai do SESC com quase 35 (trinta e cinco) anos de trabalho, então derepente todo aquele referencial que eu tinha com a organização por traz me apoiando, eu não tinha mais, eu ia na comunidade me apresentava, associava o meu nome ao nome da organização, então era Diana Cordeiro do SESC, de repente não tinha mais o “do SESC”, isso ai eu já percebi que é uma situação sofrida por outras pessoas, a perda desse referencial.*

*Outra questão que está diretamente relacionada ao processo da aposentadoria é o aumento do tempo livre, onde você perdes aquela rotina do horário de trabalho*

*das tarefas do sair e voltar. O aumento do tempo livre, então, envolve questões da casa, e você sente aquela necessidade diária de sair de casa. Você passa a querer algo mais, por isso me envolvi em trabalhos voluntários na comunidade, você sai na busca de alguma coisa que possa fazer, não necessariamente de filantropia, mas trabalhos que solicite o intelectual, que você fica precisando também.*

*Normalmente quando você sai e entra em outra fase que se sente em condições de trabalho, que está produzindo e tem todo uma experiência por traz, e que precisa ser desgastado, mas que as vezes não dá o retorno esperado, você só se encomoda, e o seu ritmo não é mais o mesmo.*

*Outro caso do aposentado, é essa busca de atividades, onde tem muita rigidez de horário e tarefas, e você quer que a coisa seja prazerosa, que você se dedique a uma atividade extra mas que de retorno até como uma forma de compensação.*

*Outro aspecto interessante da aposentadoria é que as pessoas estão saindo muito novas, talvez não no meu caso, mas as pessoas que ainda tem condições de trabalho, são colocadas numa marginalidade, onde todas as experiências, informações e culturas vão sendo absorvida durante esses anos, e de repente fica um investimento que não tem futuros mais amplos.*

*Agora todo esse processo de saída de uma rotina e incorporação de uma outra rotina realmente não é fácil, eu não posso dizer taxativamente que até teve reflexo, mas eu me senti muito ociosa no início, a necessidade de voltar ao local de trabalho, rever as pessoas, foi muito freqüente, mas que hoje eu já superei e administrei.*

*Então eu estava tentando dizer que você fica um pouco ociosa fisicamente, aí entra a situação do stress, que no primeiro ano da minha aposentadoria, eu dormia mal e porcamente com tensão e expectativa.*

*E outra coisa que me facilitou muito, é que o meu trabalho forneceu contatos com outras organizações pela minha própria posição no SESC, onde eu ia em muitos lugares e fazia contatos e isso me deu a chance de retornar a determinados locais, onde as pessoas me conhecem e fica mais fácil até para desenvolver alguma relação ou conseguir alguma coisa na qual eu estou trabalhando. Portanto a contribuição é essa (informação verbal, Diana Cordeiro em 22/04/97).*

Observa-se por estes depoimentos que o intercâmbio de sentimentos e experiências foram significativos, tornando-se um momento muito especial no I Encontro.

Sem pedir aos participantes uma avaliação, os feedbacks surgiam de uma maneira bem positiva e parabenizando a Entidade pelo espaço aberto junto a um tema tão relevante.



Um fato que chamou atenção num dos depoimentos, colocado em forma de metáfora foi de que o processo de aposentadoria é igual ao de uma gestação: *Num parto prematuro, um bebê precisa de cuidados especiais...* daí a importância de uma preparação.

Percebe-se que essa manifestação reflete emoções, desejos, insatisfações que necessitam ser observados no decorrer dos anos de trabalho pela Entidade, para que muitos deles não sejam causas de desejo de aposentadoria enquanto fuga.

A história, marca de cada um não deve ser esquecida. Mais um ponto para a Entidade e o servidor serem questionados dentro de uma preparação: Os novos não substituem os antigos, pelo contrário o que acontece normalmente é a alavanca para novas idéias, novos projetos.

Quanto se trata de reflexão e conscientização, como disse a psicóloga Maria Albertina, estes devem ser fundamentados para não se tornarem “crenças”, “fantasias”, que impedem uma realização concreta de bem-estar, fazendo gerar decepções e desilusões ao se deparar com uma nova realidade não esperada.

Um encontro de cinco horas, como foi “Aposentadoria – Uma Nova Conquista” não significa preparação, mas sim um começo de trabalho que merece ter continuidade, além do que, é esta a demanda expressa na pesquisa de opiniões e dos feedbacks dos participantes do I Encontro.

Finalizando, cabem este relato utilizar as palavras da psicóloga quando fala da necessidade de incorporar novos conceitos e idéias favoráveis à aposentadoria. O objetivo real do trabalho é de preparação para aposentadoria. Estes devem abranger desde o novo profissional ao mais velho, e que o processo de aposentadoria inicia no primeiro dia de trabalho, seja este aos dezoito, vinte ou trinta anos de idade.

#### b) Programa de Preparação para Aposentadoria no SESC.

Este programa foi elaborado pela estagiária de Serviço Social, baseando-se nas experiências anteriores realizadas no SESC. Intitulamos esta proposta de **Programa: “Aposentadoria” – Uma Nova Conquista**

Por que elaboramos este programa? Foi elaborado ações voltadas para o pré-aposentado objetivando consolidar a assistência como direito do cidadão e dever do Estado

Na introdução trazemos a tona a questão fundamental: O que é Aposentadoria? Quem é e o que faz o Aposentado?

Perguntas como estas começam a surgir num momento específico da vida de uma pessoa, onde o senso comum responderia: “Fim de Carreira”. E não é para menos, pois o termo aposentadoria quando procurado em dicionário revela: “estado de inatividade de funcionário, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento”, “pôr de parte, de lado”, “dar pouso”, “tomar aposento” (dicionário Aurélio).

É interessante notar que estes termos são criações do próprio homem que os vivenciam de acordo com os significados que cada um atribui, ou seja, sua própria visão de mundo.

A aposentadoria confere à pessoa um princípio de identidade. É uma mudança que se concretiza em um novo papel que o homem a mulher irão atuar. Uma redefinição do ciclo de vida, fazendo a aposentadoria - parte do desenvolvimento humano, resultado dinâmico de um processo vital global de uma vida, durante o qual a pessoa se modifica incessantemente.

É em busca da objetivação dos significados atribuídos à Aposentadoria, que o SESC, Entidade de Serviço Social, que busca o bem-estar social, físico e psíquico também de seus servidores, pretende dar início a um trabalho de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) visando, de modo geral, conscientizar, ampliar e incorporar novos conceitos alterando os pré-conceitos, favorecendo uma condição de vida individual e coletivo digna da pessoa humana.

Para tanto, recorreu-se à pesquisa de opiniões que fundamentou este Programa e, justificou a realização do projeto, atingindo os objetivos previstos, que será sobretudo, facilitar a vivência de aposentadoria sadias e estimuladoras para uma nova vida; a abertura de novos horizontes.

Esta iniciativa justifica-se face ao início do processo de implantação da PREVISC, que incluía um número razoável de servidores. Surgiu assim

mais uma preocupação que se soma ao desejo de continuidade de um projeto de preparação para aposentadoria.

Este projeto vem a beneficiar a Entidade à medida que tem a responsabilidade de aumentar a qualidade de vida do servidor.

É sabido que a fase de pré-aposentadoria é temida por uma grande parte das pessoas. A forma pela qual ela vai ser sentida depende da maneira mais ou menos brusca em que esta mudança ocorre, além do que significa um limiar do envelhecimento. Todas as transformações que ocorrem nesta fase exigem uma adaptação à nível comportamental.

A entidade deve estar esclarecida sobre as conseqüências que uma aposentadoria pode trazer a um ex-servidor: a ruptura com a maioria das relações de amizade e convivência, constituídas a partir do trabalho; perdas de *status* e prestígio social em decorrência do afastamento do sistema de produção; redução da renda econômica; dependência em relação ao sistema previdenciário; dificuldades de acesso aos sistemas de crédito, de lazer e educação; de engajamento em novos grupos sociais, bem como ausência de papéis significativos a serem desempenhados; possível desajustamento familiar; possíveis problemas de saúde e provável isolamento social, tudo isto a partir da aposentadoria ou agravados.

Um trabalho que visa ampliar os conceitos e mostrar uma nova maneira de ver e viver a aposentadoria, tende também, ampliar os conceitos, internos e externos, da própria Entidade no contexto das relações de trabalho.

Compreendemos que muitas vezes ficamos embaraçado ao tentar responder a pergunta: “Quem sou eu?”, “O que me caracteriza como pessoa?”, na tentativa de buscarmos um maior conhecimento a respeito de si próprio.

Para compreender o homem, bastaria conhecer o que “ocorre dentre dele”, quando ele se defronta com estímulos do meio, e compreender na sua totalidade, sem isolar ou fragmentar comportamentos como se ele existisse por si e em si. O homem fala, pensa, aprende, ensina, transforma a natureza, dentro de um movimento que é socialmente construído.

Falar de si mesmo, ou, de Identidade, dando e afirmando traços estáticos e fechados, acabaria-se por perceber como que isolados, algo imediato e imutável. A pessoa isolada é uma abstração. A identidade se concretiza na atividade social, que se relaciona. A identidade é dinâmica, concreta, construção histórica em constante mutação.

A identidade, que inicialmente assume a forma de um nome, vai adotando outras formas de predicções, substantivos que expressam o ser; gestos, ações, palavras ... atividades que se coisificam, papéis que “nomeiam” uma personagem. Esta personagem é que quer ser reconhecida.

O trabalho confere ao homem identidade e reconhecimento. É o trabalho *condição primeira e fundamental da existência humana* (Leontiev, 1978, p. 70). É a partir do trabalho que o homem constrói e transforma sua

consciência. É a visão de si, da sociedade e do mundo, criado no contexto histórico.

O trabalho faz com que os homens se tornem diferentes de outros animais e diferentes entre si, por serem capazes de produzir as condições de sua existência material, espiritual e intelectual. A atividade profissional é uma das maneiras de produzir estas condições, não a única, entretanto, em nossa sociedade ela é de grande peso para nossa sobrevivência assumindo forma de salários, e assumindo também, em grande parcela, a única e exclusiva fonte de estímulos e reconhecimento que o homem necessita.

As mudanças que o indivíduo sofre ou experimenta podem ser sempre a qualquer idade, lentas ou abruptas, conscientes ou inconscientes, sempre dentro de uma perspectiva social, cultural, psicológica, econômica e histórica.

No nosso século, envelhecer apresenta um significado construído socialmente. Não existe apenas uma idade biológica ou cronológica, existe uma idade social, ou uma definição social de idade. No momento em que o trabalhador é aposentado, ele é decretado profissionalmente velho. São os tabus, preconceitos, rótulos incorporados com a maior naturalidade que permeiam as relações e fazem com que esta imagem negativa se concretize.

A inatividade profissional é uma mudança em relação a um estilo e ritmo de vida solidificados ao longo de muitos anos.

Ao se deparar com a realidade de ocupar o tempo livre, resulta para muitos, a morte social. O tempo de parada profissional não foi preparado e a

inatividade chega sem que os trabalhadores estejam prontos para esta ruptura, além do que, **o sistema de significados da pessoa estará posto em jogo e sua segurança abalada**. Há também um sentimento misto de perda de status e desvalorização, com sentimentos de alegria pela conquista de um objetivo idealizado.

Frente a este quadro, o aposentado terá que reestruturar e reprogramar toda a sua visão de mundo e dos outros e construir seu processo de aposentadoria, redefinindo seu “eu”. Reprojetando sua vida, buscando novos *status* e novos papéis.

Preparar para a aposentadoria é educar para o uso do tempo livre, possibilitando assim a definição e redefinição do sentido da vida. É com estas concepções que se propôs um programa de preparação para aposentadoria, para os servidores do SESC.

O programa abordará alguns tópicos que constituem as informações essenciais das quais as pessoas necessitam para a elaboração de novos projetos de vida para aposentadoria.

Evidentemente, o conteúdo do programa de preparação para aposentadoria, devem ser flexíveis, que possam ser adaptados às características do grupo a que se destinam.

Para formularmos o programa tivemos como interlocutores, autores de livros, textos e programas de PPA tais como: o livro de José Carlos Zanelli, Ofelina Vieira Melo, entre outros

Delineamos como objetivo geral, gerar reflexões sobre o tema Aposentadoria, de forma a ampliar seus conceitos, junto aos sujeitos envolvidos oferecendo-lhes condições e alternativas para que possam se preparar para as mudanças que ocorrem após o desligamento de suas atividades profissionais. Como objetivos específicos delineamos: divulgar o trabalho, sobre Aposentadoria, entre os servidores do SESC, proporcionando-lhes conhecimento sobre o mesmo.

Facilitou uma preparação para a Aposentadoria, gerando reflexões que possibilitem garantir uma melhor qualidade de vida.

Contribuir para modificação do processo cultural dos servidores, no que concerne a Aposentadoria, estimulando desde o início de suas atividades profissionais a se conscientizarem da importância desta questão.

Metodologicamente o trabalho se sustenta identificando os servidores que atendem o tempo necessário para a concretização da aposentadoria, para o qual contamos com o apoio dos servidores da Seção de Recursos Humanos e Seção de Pessoal, atualmente Divisão de Recursos Humanos.

O PPA visa atender todos os servidores da empresa (SESC) com 20, 25 e 30 anos de serviço, ou em vias de aposentadoria até no máximo anterior há 5 anos.

Distribuir folhetos informativos sobre o tema, que abordem de uma maneira sintética e motivacional os aspectos referentes a aposentadoria que darão início ao PPA propriamente dito;



Utilizar os recursos da Entidade para divulgação do trabalho, dentre eles, o Jornal “RH Interativo”.

Promover periodicamente, dentro das possibilidades que existam, encontros com os servidores em fase de pré-aposentadoria, enquanto não se concretiza a passagem para a aposentadoria.

Encerrado as etapas do programa, se possível, encaminhar o grupo de pré-aposentados para os diferentes recursos que possam existir, relacionados a novas formas de ocupação do tempo livre dentro da própria comunidade.

Nos recursos materiais faz-se necessários os materiais, a saber:

- A reprodução de folhetos informativos e questionários.
- Auditório/Sala para realização de palestras/cursos.
- Alojamento na Colônia de Férias de Cacupé.

Quanto aos recursos humanos, cabe a contratação de palestrantes, no qual serão definidos de acordo com cada proposta específica, bem como a participação e organização da Estagiária de Serviço Social, da Universidade Federal de Santa Catarina, e técnicos da Divisão de Treinamento e Planejamento e Seção de Recursos Humanos, atualmente Divisão de Recursos Humanos.

Ao SESC, com relação a custos, caberá, o pagamento de palestrantes, além de diárias/ ajuda de custo e passagem dos servidores do interior.

O programa através de vivências, objetivará proporcionar aos indivíduos em situação de pré-aposentadoria um espaço de motivação e auto-

crescimento a partir de uma reflexão maior sobre si mesmo, seu mundo e suas relações com os semelhantes, pela redescoberta e revivência de suas potencialidades. Propõe-se um trabalho vivencial dos medos, fantasias e ansiedades decorrentes da Aposentadoria, utilizando exercícios de relaxamento, dinâmicas de grupo, etc.

O programa constitui-se de palestras informativas, englobando os seguintes aspectos, a saber:

### **1) “Aspectos Jurídicos”**

- Procedimentos que devem ser adotados para requerer a aposentadoria.
- Aspectos legais que rege as atuais regras da aposentadoria no serviço privado.
- Benefícios e vantagens para os aposentados.
- Aspectos relativos à contagem de tempo para a aposentadoria.

### **2) “Organização de Pequenos Negócios”**

- Almeja-se discutir as possibilidades de construir negócios próprios, levando em conta as preferências, habilidades e as aspirações dos participantes.
- De forma simples, diz-se aos presentes que um empreendimento é, basicamente, a tentativa de viabilização

concreta de uma idéia, com o objetivo de transformá-la em negócio rentável.

**3) “Importância das Atividades Físicas na Manutenção de uma vida saudável”**

- Conscientizá-los da importância da atividade física como um meio preventivo no combate as doenças e efeitos que o passar dos anos vai deixando no corpo.
- Desmistificar a idéia de que ginástica não é para velhos.

**4) Alertar para os riscos que a inatividade causa no organismo.**

**5) “Distribuição do Tempo”**

- Conscientizá-los de que a qualidade do nosso tempo, igualmente distribuído a todos, depende do uso que fazemos do mesmo.

**6) “Aspectos Sócio-Culturais da Aposentadoria”**

- Apresenta-se as diversas concepções e expectativas existentes no contexto social a respeito do papel do aposentado.

- Outra observação efetuada na exposição do tema, refere-se à estreita associação existente entre a aposentadoria, a velhice e a morte.
- Comenta-se o termo inativo, onde acaba destituído de sua cidadania.
- O ministrante deve falar da importância em adotar uma nova concepção do papel da aposentadoria em nossa sociedade.

#### **7) “Aspectos Psicológicos da Aposentadoria”**

- Auxiliar as pessoas a definir a si mesmas e aos outros o que representam no contexto social.
- Proporcionar as pessoas o estabelecimento de importantes relacionamentos humanos.
- Definir papéis a serem desempenhados, esclarecendo o tipo de contribuição esperada.

#### **8) “Aspectos Biológicos e Nutricionais”**

- Procura-se enfatizar os procedimentos preventivos necessários à saúde na etapa da vida coincidente com a aposentadoria.
- Na discussão, sinaliza os possíveis maus hábitos da idade jovem que geram conseqüências que acabam interferindo na saúde do idoso.

- Busca-se ressaltar a importância dos cuidados com o equipamento biológico dos aposentados, uma vez que o plano funcionamento do mesmo é vital para a viabilização de projetos futuros.
- Destacar a importância dos hábitos alimentares.
- É destacada a relevância em se proceder exames regulares, com vistas a prevenção de possíveis doenças.

#### **9) Família e Aposentadoria**

- Procura-se enfatizar a importância da família no processo de preparação da nova etapa da vida.
- Mostrar que, com o passar dos anos, as pessoas, cada vez mais, são absorvidas pelas instituições escolares e do trabalho ao mesmo tempo em que diminuem suas inserções na família.
- Pretende-se esclarecer que no momento da aposentadoria pode se tornar propício à retomada de atividades e vínculos dentro da família, que em decorrência das exigências do mundo do trabalho foram deixados de lado.

#### **10) “Mundo do Trabalho”**

- Procurar enfatizar a importância, que o trabalho assume ao longo da vida de cada um.

- Mostrar os objetivos propostos para o assunto, esclarecendo que o trabalho se constitui num instrumento historicamente concebido pelo homem, com o propósito de mediar sua interação com o meio, procurando torná-lo mais favorável à sua existência.
- Mostrar os significados atribuído ao trabalho resume-se ao mais visível nesta relação, ou seja, os ganhos financeiros oriundos da venda da força da trabalho.
- Demonstrar aos participantes o quanto o desligamento formal do trabalho encontra-se vinculado à perda do ter.
- Solicita-se a abordagem das mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho.
- Procura-se mostrar a intensificação das inovações tecnológicas aliada aos problemas de qualificação das pessoas, são vistos na atualidade como importantes causas de desemprego.
- Mostrar que a aposentadoria pode até constituir-se adequada para a promoção de atividades produtivas com um maior sentido de realização.

## **11) Tendências da Aposentadoria**

- Procurar sondar as possíveis mudanças que se encontram em andamento na aposentadoria no Brasil.

- Objetiva os participantes a se reconhecerem dentro dos novos cenários, para que possam refletir como ficariam suas vidas a partir daí.
- Ressaltar aos participantes para um possível envolvimento em organizações, associações, etc., e mostrar a importância da participação nestes.

Avaliar-se-á os Seminários, através da opinião dos participantes, assim como da equipe técnica.

Construir, conceitos e idéias favoráveis à aposentadoria deve fazer parte do cotidiano individual, familiar e social numa dinâmica intergeracional da pessoa humana, possibilitando, assim, uma concepção de aposentadoria como um tempo de vida plena e de crescimento.

O Serviço Social contribui neste processo de preparação, de forma a propiciar à classe trabalhadora, enfim, a clientela que lhes é específica, a conscientização de seus direitos e as formas de organização para seu exercício na prática cotidiana. O Serviço Social direciona sua atenção para a compreensão de todo o social, não apenas realizando trabalhos individualizados, mas também interferindo nos aspectos sociais, psicológicos e financeiros da aposentadoria.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realidade que vivenciamos durante a nossa prática como estagiária de Serviço Social e, também pela realidade desse estudo, concluímos que:

- ↳ • A passagem da situação de trabalho para a inatividade representa uma ruptura na vida do indivíduo em relação à sociedade, ruptura esta para a qual é preciso ir se preparando. Incluir entre as várias outras questões que a realidade do trabalhador impõe, também a questão da aposentadoria.
- ↳ • É importante uma ação sócio-educativa que desenvolva essa preparação, visando levar os pré-aposentados à reformulação de seus projetos de vida, de forma a adequá-los à nova etapa que se inicia com a aposentadoria.
- A saída de mercado de trabalho formal afeta a vida do trabalhador e repercute na vida familiar, por isso a família também deve acompanhar os acontecimentos que marcam a vida do pré-aposentado, prepara-se para esta nova fase que trará repercussões em seu contexto.
- ↳ • A queda de rendimentos na aposentadoria impede geralmente a manutenção do padrão de vida conquistado, por isso é necessário



que o trabalhador programe a sua vida para que ao se aposentar tenha uma situação um tanto já definida.

- As dificuldades enfrentadas com uma aposentadoria mal planejada fazem com que os empregados tenham medo de se aposentar.
- O processo de conscientização quanto a importância da preparação para a aposentadoria deve ser compreendida como processo, e não pode ser alcançada isoladamente.
- O Serviço Social tem o papel fundamental no preparo para a aposentadoria estimulando a reflexão, mobilização, participação, organização e conscientização das pessoas para a importância da preparação para esta nova fase da vida.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

BOEING, Lilian Sandin. *A participação como fator de transformação da qualidade de vida da pessoa idosa*. Florianópolis, 1992. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Serviço Social) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.

BROGNOLI, Luciane. *Projeto pré e pós aposentadoria, um despertar para a luta por uma melhor qualidade de vida*. Florianópolis, 1987. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Serviço Social) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.

CANÔAS, Arlete Swain. *A condição humana do velho*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

CHAUI, Marilena. *Convite à filosofia*. 6. ed. São Paulo: Ática, 1995.

FALEIROS, Vicente de Paula. *O trabalho da política: saúde e segurança dos trabalhadores*. São Paulo: Cortez, 1992.

FERNANDES, Ana Elizabete Simões de Mota. *Cultura da crise e seguridade social: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90*. São Paulo: Cortez, 1995. x

FRAIMAN, Ana Perluin. *Coisas da Idade*. São Paulo: Hermes, 1988. p. 167.

GIL, Antônio Carlos. *Método e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1994.

HADDAD, Eneida. *O direito à velhice*. São Paulo: Cortez, 1993.

IAMAMOTO, Marilda da V. & Carvalho, Raul. *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 1985.

MAGALHÕES, Dirce Nogueira. *Inovação social da velhice*. Rio de Janeiro: Papagaio, 1989.

MELO, Orfelina Vieira. *Aposentadoria prêmio ou castigo*. Passo Fundo: Berthier, 1995.

SALGADO, Marcelo Antônio. *Gerontologia Social*. CBCISS, 12 (150), São Paulo, 1979.

SILVA, Maria Lopes. *Previdência social um direito conquistado: resgate histórico: quadro anual e propostas de mudanças*. Maranhão: Sindicato dos trabalhadores em saúde e previdência. 1995.

SUMAR, Simone Ivone. *Atuação do Serviço Social junto ao projeto global de assistência ao aposentado – CELOS*. Florianópolis, 1990. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Serviço Social) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.

ZANELLI, José Carlos. *Programa de Preparação para Aposentadoria*. Florianópolis: Insular, 1996.

## **ANEXOS**

## **ANEXO I**



**SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO**  
Departamento Regional de Santa Catarina

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA  
APOSENTADORIA/ SESC**

**PESQUISA PRELIMINAR**

Sexo: _____	Idade: _____	Faixa Salarial: _____
Grau de Escolaridade: _____		
Tempo de Serviço Prestados à Entidade: _____		

1. O que você pensa sobre Aposentadoria?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
2. Quais as vantagens e desvantagens que ela oferece?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
3. Como é o seu dia agora (rotina) e como imagina que será quando estiver aposentado(a)?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
4. O que você pensa em fazer quando estiver aposentado:
- há 06 meses: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- há 03 anos: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- há 10 anos: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

5. Como você vê a Aposentadoria em relação aos aspectos:

→ Financeiro - \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Social - \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Familiar - \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Saúde - \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

→ Ocupação do Tempo - \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Como você se sente quando fala sobre Aposentadoria?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. Você gostaria de participar de um evento que esclarecesse aspectos relacionados a Aposentadoria? Quais gostaria que fossem abordados?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Obrigado pela sua Colaboração!**

## **ANEXO II**



Qual ou quais os significados atribuídos à aposentadoria que assusta uns e anima outros?

O que está por trás disto?  
Quais suas causas?  
Quais suas consequências?  
O que ela oferece de positivo? E de negativo?

Afinal...

O que é Aposentadoria?  
Quem é o Aposentado?

SOU EU?!

## EQUIPE DE TRABALHO

### Coordenação:

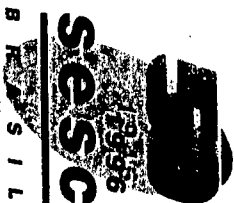
Cristie B. C. Silveira  
Myrian Paulo Hermes

### Apoio Técnico:

Maurício Meira de Araújo  
Neide Walendowsky Spricigo  
Victor Hugo de Souza Gómez

### Apoio:

Roséle Fontes da Silva  
Simone Karla da Rocha



**SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO**  
Departamento Regional em Santa Catarina  
Divisão Técnica e de Planejamento  
Seção de Programação e Avaliação  
Seção de Recursos Humanos

**APOSENTADORIA**  
*Uma nova Conquista*

**A aposentadoria chegou!!!**

**Anos que decorreram lentamente.**

**Dia após dia.**

**Alegrias, tristezas, amizades, cansaços, mau humor, bom humor, festas, conhecimentos, crescimentos, projetos e mais uma infinidade de coisas que EU criei, realizei, concretizei.**

**Mereço Parabéns!**

**Mereço Prêmios!**

**Recompensas!**

**Mereço Aposentadoria!**

**NÃO!**

**Por que não?**

**O que está acontecendo?**

**Espera aí ... eu nunca havia pensado nisto antes. Não assim concretizado, formalizado. Era uma coisa distante, longe ... era só com os outros, não comigo!**

**Chegou!**

**O que vou fazer agora?**

**O QUE VOCÊ PENSA SOBRE APOSENTADORIA?**

**O que é Aposentadoria?**

**Quem é e o que faz o Aposentado?**

Perguntas como estas começam a surgir num momento específico da vida de uma pessoa, em que o senso comum responderia: "Fim de Carreira". E não é para menos, pois o termo quando procurado em dicionário revela: "estado de inatividade de funcionário, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento", "pôr de parte, de lado", "dar pouso", "tomar aposento".

Vivemos numa sociedade que valoriza a produção e o consumo, tendo profundas raízes sócio-culturais do sistema capitalista, caracterizando o fator preponderante de toda problemática que se refere à Aposentadoria.

Não estar dentro de um contexto de produção significa, muitas vezes, contribuir para uma marginalização incorporada através de rótulos, tabus e preconceitos que acaba gerando sentimentos de medo, ansiedade, angústia e insegurança, quando alguém se depara com a realidade de ocupar o tempo livre.

O reconhecimento humano se dá, muitas vezes, através daquilo que se faz. O trabalho profissional é uma grande e potente referência de identidade para o indivíduo e se faz uma importante fonte de auto-estima.

Aposentadoria está associada a passagem da vida ativa à inatividade. Porém, não significa que as pessoas não precisem fazer nada, e sim, trabalhar menos, se assim o desejarem. Continuar a fazer o que gostam, procurar novas ocupações, distrações, contato com o mundo e as pessoas. Continuar investindo em si.

Preparar para a Aposentadoria é educar para o uso do tempo livre, possibilitando assim a redefinição do sentido da vida.

Preparar para a Aposentadoria torna-se então uma nova tarefa a todos aqueles que tem a responsabilidade de garantir uma qualidade de vida melhor.

**Qual sua opinião?**

Cada pessoa desenvolve seu próprio processo de aposentadoria.

A forma pela qual ela vai ser sentida depende da maneira mais ou menos brusca em que esta mudança ocorre, além do que exige uma adaptação a nível comportamental.

É em busca do significado que VOCÊ atribui à aposentadoria que se pretende, através deste, convidá-lo(a) a participar de uma pesquisa, através de um questionário, que embasará um Encontro a ser realizado dia 18/07/96, visando de modo geral, conscientizar, ampliar e incorporar novos conceitos derrubando os pré-conceitos, favorecendo uma condição de vida individual, familiar e social digna da pessoa humana.

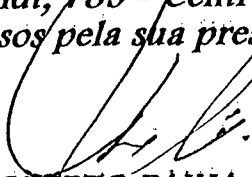
**Sua participação é importante!**

## **ANEXO III**

## **CONVITE**

*É com grande satisfação que vimos convidar V.S.<sup>a</sup> para participar no próximo dia 18 às 13 hs, do Encontro "Aposentadoria - uma nova conquista", a realizar-se no Auditório da FECOMÉRCIO, localizado à rua Felipe Schmidt, 785 - Centro.*

*Esperamos ansiosos pela sua presença.*



**ROBERTO PAIVA**

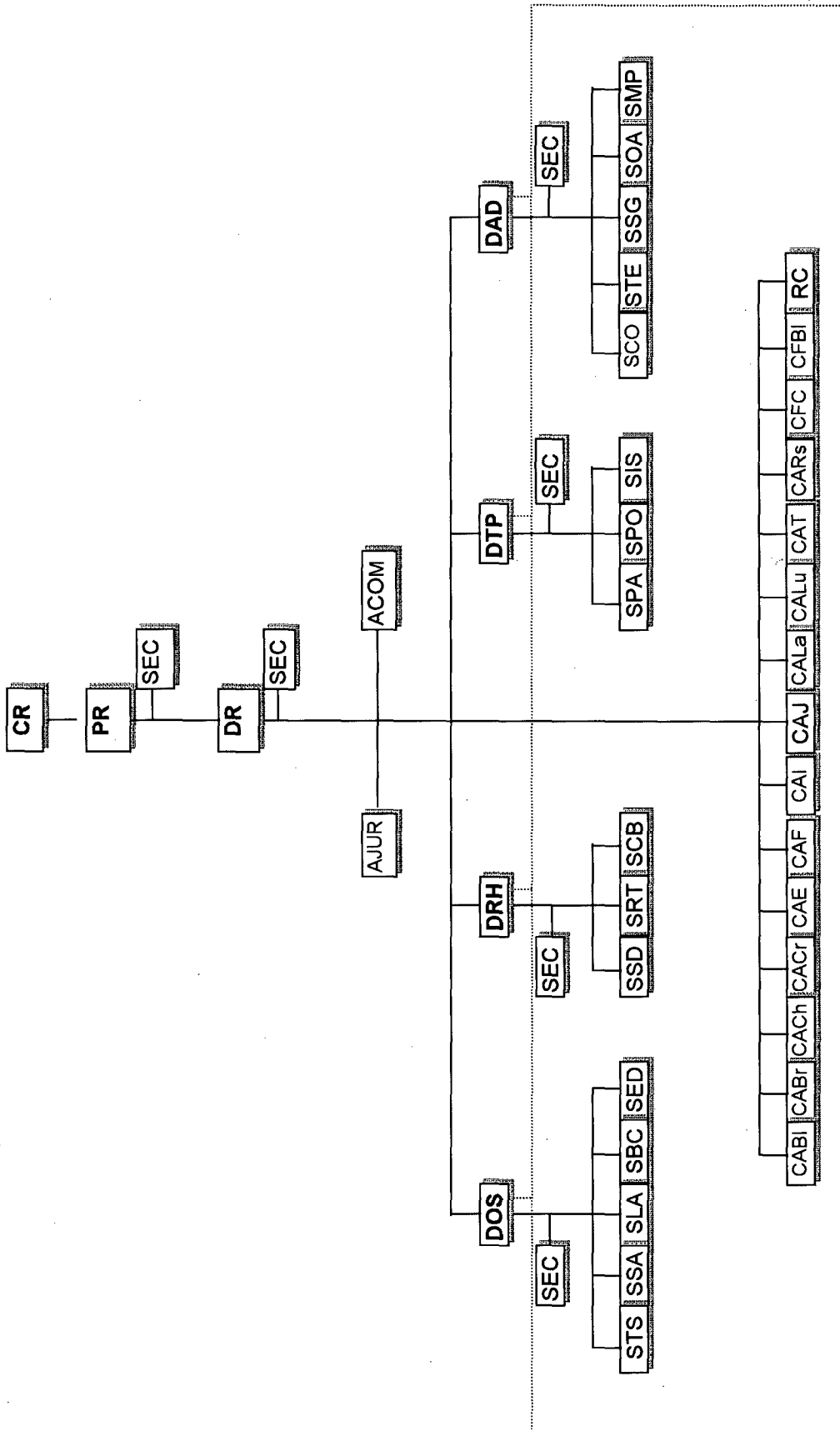
*Diretor do Departamento Regional*

## **ANEXO IV**

# ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

SESC - SANTA CATARINA

Aprovado pela Resolução CR - 05 de 28/05/97



Subordinação Técnica

# SIGLAS UTILIZADAS

CR = Conselho Regional  
PR = Presidência  
SEC = Secretaria

DR = Direção Regional  
AJUR = Assessoria Jurídica  
ACOM = Assessoria de Comunicação  
SEC = Secretaria

DOS = Divisão de Orientação Social  
STS = Seção de Turismo Social  
SSA = Seção de Saúde  
SLA = Seção de Lazer  
SBC = Seção de Biblioteca Central  
SED = Seção de Educação  
SEC = Secretaria

DRH = Divisão de Recursos Humanos  
SSD = Seção de Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento  
SRT = Seção de Relações do Trabalho  
SCB = Seção de Cargos, Salários e Benefícios  
SEC = Secretaria

DTP = Divisão Técnica e de Planejamento  
SPA = Seção de Programação e Avaliação  
SPO = Seção de Projetos e Obras  
SIS = Seção de Informatização de Sistemas  
SEC = Secretaria

DAD = Divisão Administrativa  
SCO = Seção de Contabilidade  
STE = Seção de Tesouraria  
SSG = Seção de Serviços Gerais  
SOA = Seção de Orçamento e Arrecadação  
SMP = Seção de Material e Patrimônio  
SEC = Secretaria

CABI = Centro de Atividades CAF = Centro de Atividades de Florianópolis  
CABr = Centro de Atividades CAI = Centro de Atividades de Itajaí  
CACH = Centro de Atividade CAJ = Centro de Atividades de Joinville  
CACr = Centro de Atividades CALa = Centro de Atividades de Lages  
CAE = Centro de Atividades CALu = Centro de Atividades de Laguna

CAT = Centro de Atividades de Tubarão  
CARS = Centro de Atividades de Rio do Sul  
CFBI = Colônia de Férias de Blumenau  
CFC = Colônia de Férias de Cacupé  
RC = Restaurante do Comercário